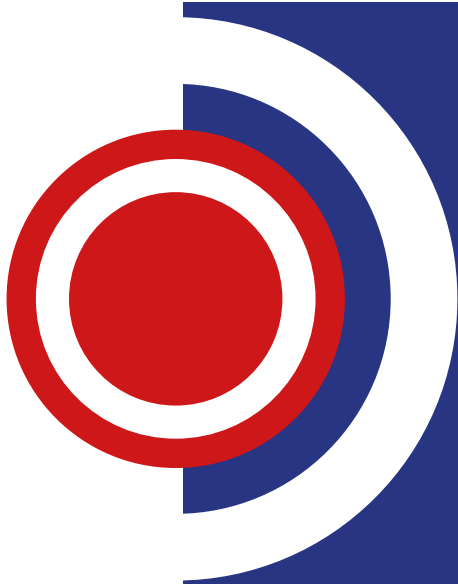




RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS : ETUDE EXPLORATOIRE SUR LE SECTEUR DU TEXTILE DANS LE GOUVERNORAT DE MONASTIR

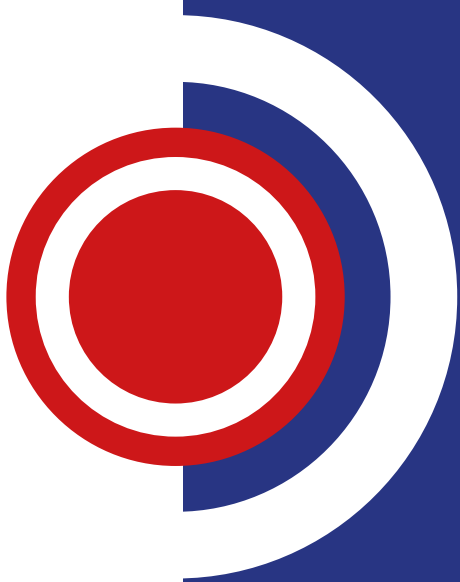
Mai – 2023





Clause:

les opinions exprimées dans cette publication sont celles de la consultante qui a mené la recherche et rédigé le rapport, et ne reflètent pas nécessairement les opinions du HCDH.



Avant-Propos

La présente étude est le résultat d'une synthèse des résultats d'un travail rigoureux sur la responsabilité des entreprises du textile en matière de droits humains. L'étude a pour objectif l'analyse des politiques et des pratiques des entreprises du textile dans la région de Monastir en Tunisie, ainsi que l'identification des causes et des défis dont sont confrontés les travailleurs.

Les résultats de cette étude pourront contribuer à sensibiliser les acteurs locaux, les entreprises, les autorités gouvernementales et les organisations internationales sur l'importance de renforcer la responsabilité des entreprises en matière de droits humains.

L'étude a été réalisée par les partenaires du projet PREVENT (Avocats Sans Frontières, le forum tunisien des droits économiques et sociaux (FTDES), I WATCH) en collaboration avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme.

Les résultats de cette étude contribueront à sensibiliser les acteurs locaux, les entreprises, les autorités gouvernementales et les organisations internationales sur l'importance de renforcer la responsabilité des entreprises en matière de droits humains.

Cette étude a été élaborée par Nadia Ben Halim : Consultante nationale

Avocats Sans Frontières :

Avocats Sans Frontières Avocats Sans Frontières (ASF) est une ONG internationale qui se donne pour mission de jouer un rôle dans la réalisation d'une société juste et équitable, dans laquelle le droit est au service des groupes les plus vulnérables. Active en Tunisie depuis 2012, elle travaille en étroite collaboration avec les acteurs de la justice , de la société civile .

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme

Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) est la principale entité des Nations Unies en matière de droits de l'homme. Nous représentons l'engagement de la communauté internationale envers la promotion et la protection de l'ensemble des droits de l'homme et des libertés stipulés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le Bureau du HCDH en Tunisie a été établi en avril 2011 à la demande du Gouvernement tunisien, par le biais d'un mémorandum d'accord. Le Bureau dispose d'un mandat complet pour protéger et promouvoir les droits de l'homme

Forum Tunisien pour les Droits Économiques et sociaux

Le FTDES est une organisation non gouvernementale, neutre, indépendante de tout parti politique et de toute institution religieuse. Elle a été créée en 2011 dans le but de défendre les droits économiques et sociaux des populations sur le plan national et international.

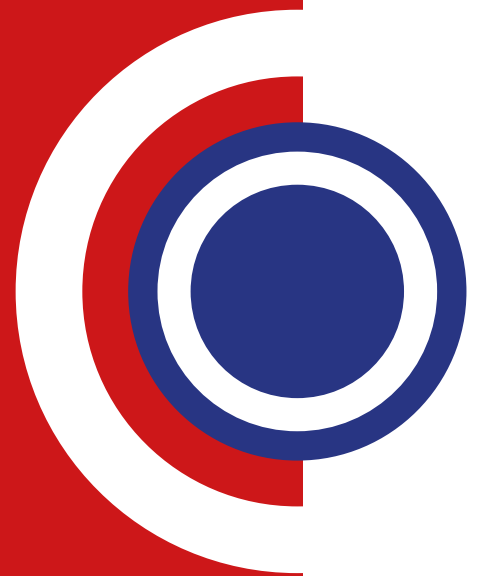
PREVENT :

Mis conjointement par Avocats Sans Frontières (ASF), le forum tunisien des droits économiques et sociaux (FTDES) et I WATCH¹, le projet PREVENT entend à renforcer la redevabilité des acteurs économiques en matière de droits humains et d'environnement afin de prévenir les conflits et permettre la jouissance des droits économiques et sociaux

¹ I WATCH est une organisation tunisienne, point focal du réseau de Transparence International, qui milite pour la lutte contre la corruption et la participation des citoyens dans les décisions politiques.

Liste des acronymes	6
I. Introduction	7
II. Contexte	8
A. Le Gouvernorat de Monastir	8
B. Monastir, la capitale de l'Industrie du textile	8
C. La Responsabilité des entreprises en matière des droits humains et de la protection de l'environnement	9
III. Méthodologie	13
1.Objectifs de l'étude	13
2.La recherche documentaire	13
3.Le dispositif de collecte de données :	13
4.Les limites de la méthodologie	15
IV. État des lieux des violations des droits humains et de l'impact sur l'environnement de l'industrie du textile à Monastir	15
A. Violations des droits humains dans l'industrie du textile	15
1.Les principales violations des droits humains dans les entreprises établies légalement	16
2.Violations des droits des femmes dans les entreprises formelles	21
3.Violations des droits humains dans les unités de productions informelles	22
B. Impact de l'industrie du textile sur l'environnement	22
1.Une industrie à forte consommation d'eau en temps de crise hydrique	22
2.Une gestion des rejets qui renforce la crise	23
V. État des lieux de l'application des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains	24
A. Pilier I : Le devoir de l'État de protéger les droits de l'Homme	24
1.Un cadre réglementaire étoffé en manque d'efficacité	24
2.Des mécanismes de contrôle en défaut de moyens et de modernisation	27
B. Pilier II : La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme	28
1.La perception de la RSE	28
2.Une responsabilité limitée au Grandes Entreprises	29
C. Pilier III : Les voies de recours	29
1.L'entreprise, un climat interne hostile aux revendications et aux réparations	29

2.Au niveau de l'État, les voies de recours et de réparation, un parcours de combattant.e	29
3.L'apport des organisations de la société civile	30
VI. Conclusions	32
VII. Recommandations	33
A. Responsabilité des entreprises en matière des droits humains	33
1.Mise en place d'un plan d'action national	33
2. Identification et prévention de l'impact spécifique de l'activité textile sur les droits des femmes	33
3. Accès au recours et aux réparations	33
4. Garantir un accès effectif à la justice	34
B. Protection de l'environnement	34
C. Réformes de la réglementation du travail	34
Bibliographie	35
Référentiels	37
Annexes	38



Liste des acronymes et des abréviations

ANPE	Agence Nationale de Protection de l'Environnement
ASF	Avocats Sans Frontières
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
FTDES	Forum Tunisien des Droits Économiques et Sociaux
HCDH	Haut-Commissariat aux droits de l'Homme
RS	Rapporteur Spécial
IRSET	Institut de la responsabilité sociétale des entreprises en Tunisie
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONAS	Office National de l'Assainissement
PMN	Programme de mise à niveau
PDNU	Principes directeurs des nations unies
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
REDH	Responsabilité des entreprises en matière de droits humains
SONEDE	Société nationale d'exploitation et de distribution des eaux
THCC	Textile, habillement, cuir et chaussure
TMS	Trouble musculo-squelettique
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail
UTICA	Union Tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

I. Introduction

Les revendications « Travail, Liberté et Dignité nationale » ont été le moteur de la Révolution Tunisienne en 2011. Aujourd'hui, au bout de douze ans de processus de transition démocratique marqué par les crises politiques, économiques puis sanitaires, les revendications demeurent les mêmes. Si la Tunisie post-révolution a connu des changements majeurs aux niveaux politiques et institutionnels et dans l'exercice de la démocratie, notamment à travers les acquis constitutionnels garantissant les droits et libertés et répondant en partie, aux revendications des droits civils et politiques, son modèle de développement économique, quant à lui, n'a pas su se réinventer afin de répondre aux revendications des droits socio-économiques et de concilier le travail et la dignité.

Ainsi, « *la Tunisie peine à sortir du modèle de développement qui a été le sien au cours des dernières décennies et dont a résulté la marginalisation de territoires entiers, l'accroissement des inégalités régionales et les violations systématiques des droits des travailleur-se-s.*²»

Les pratiques néfastes des acteurs économiques ont des conséquences sur l'ensemble de la société tunisienne, alimentant les conflits qui impliquent les institutions étatiques et les entreprises d'une part, et les travailleurs et les populations riveraines de l'autre.

À ce titre, l'industrie du textile est représentative du rôle que peut jouer l'activité économique dans la violation des droits humains, et plus spécifiquement des femmes ainsi que dans la dégradation de l'environnement qui l'héberge.³

Face à ce contexte, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (UNGPs), à travers le cadre « protéger, respecter et réparer »⁴ établissent, depuis leur approbation, le 16 juin 2011, par la résolution 17/4 du Conseil des droits de l'Homme, « une norme mondiale pour prévenir et traiter le risque d'impacts négatifs sur les droits humains liés à l'activité des entreprises ».

Ce cadre instaure trois piliers⁵ qu'il convient d'intégrer tant au niveau de la politique nationale et régionale mais aussi dans la gestion des entreprises.

Pilier 1 : L'obligation des États de protéger les droits de l'homme par le biais de politiques appropriées, de règles et de procédures judiciaires, lorsque des tiers, y compris des entreprises, y portent atteinte.

Pilier 2 : La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent faire preuve de diligence raisonnable pour éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et pour remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.

Pilier 3 : La nécessité d'améliorer l'accès pour les victimes à des voies de recours effectives, tant judiciaires que non judiciaires.

2 ASF, OECD Watch, Le Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme, « Entreprises et droits humains : La Tunisie doit se saisir pleinement des instruments internationaux » in ASF, <https://www.asf.be/wp-content/uploads/2019/12/Policy-Brief-Entreprises-et-droits-humains-La-Tunisie-doit-se-saisir-pleinement-des-instruments-internationaux-1.pdf>, consulté le 16 janvier 2023

3 HASSINE Mounir, Violation des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses dans le secteur du textile. Étude de cas Mo nastir, Tunisie, FTDES
Le secteur textile au Sahel : Une politique industrielle non durable, in ftdes, https://ftdes.net/le-secteur-textile-au-sahel-une-politique-industrielle-non-durable/#_ftn1, consulté le 02 février 2023

4 Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf, consulté le 28 janvier 2023

5 Organisation Internationale du Travail, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/briefingnote/wcms_831087.pdf, consulté le 19 février 2023.

II. Contexte

A. Le Gouvernorat de Monastir

Le gouvernorat de Monastir est une région côtière située dans l'est de la Tunisie. Elle est limitrophe des gouvernorats de Sousse au nord et de Mahdia au sud. Le gouvernorat est composé de treize délégations: Monastir – Ouerdanine – Sahline – Zéramdine – Béni Hassan – Jammel – Benbla – Moknine – Bekalta – Teboulba – Ksar Helal – Ksibet Medyouni – Sayada Lamta Bouhjar. Avec une superficie de 1 024 km² et une population de 606 000 personnes, Monastir est une région qui se distingue par son fort potentiel économique et son développement urbain.

Monastir est historiquement marqué par l'importance de l'agriculture, et en particulier, la production de l'huile d'olive dans le développement économique de la région. Avec une superficie totale de terres agricoles de 86 470 ha, dont 63 600 ha d'oliveraies, Monastir a assuré une production de 19 500 tonnes d'huile d'olive en 2020. D'autre part, avec 14 projets en aquaculture, la région est classée au premier rang dans la production de poisson, avec une production estimée entre 17 000 et 18 000 tonnes en 2022.

Bien que l'agriculture et la pêche soient des secteurs clés de l'économie de la région de Monastir, le secteur industriel demeure, quant à lui, la principale source d'emploi dans la région, avec plus de 60 000 travailleurs dans l'industrie manufacturière.

Disposant d'une infrastructure moderne et toujours en développement, la région a favorisé l'implémentation de l'industrie et plus spécifiquement, l'industrie totalement exportatrice, qui représente 71,12% des 547 entreprises industrielles de la région réparties sur les sept zones industrielles opérationnelles⁶.

B. Monastir, la capitale de l'Industrie du textile

Le secteur textile et habillement en Tunisie est un acteur majeur de l'économie du pays. En effet, selon les chiffres de février 2021, il compte plus de 1530 entreprises, soit 31.89 %⁷ du tissu industriel national. Il est par ailleurs le secteur le plus orienté vers l'exportation avec 82% d'entreprises, de taille supérieure à 10 emplois, qui produisent pour l'exportation. Ce marché est principalement dominé par des partenaires européens tels que la France, la Belgique, l'Italie, l'Allemagne, le Portugal et l'Espagne, qui représentent 79% des exportations de ce secteur en 2022⁸.

La croissance du secteur textile en Tunisie a été stimulée par les accords préférentiels avec l'Europe depuis 1976, ainsi que par les modifications législatives qui ont permis l'instauration du système « offshore ». Ce système a permis aux sociétés totalement exportatrices et dont un minimum de 66% de leurs capitaux est détenu par des non-résidents de bénéficier d'avantages fiscaux importants. Initié avec la Loi n° 72-38 du 27 Avril 1972, portant création d'un régime particulier pour les industries produisant pour l'exportation, ce système a été renforcé par d'autres textes tels que le Code d'incitation à l'investissement ou la loi d'investissement. Toutefois, la création de l'organisation mondiale du commerce (OMC) en

6 Gouvernorat en chiffres. Commissariat Général au Développement Régional, 2020, [http://cgdr.nat.tn/upload/files/gouvchiffres/gech%202020/gech%202020%20\(2\)/Mon_2020.pdf](http://cgdr.nat.tn/upload/files/gouvchiffres/gech%202020/gech%202020%20(2)/Mon_2020.pdf), consulté le 03 février 2023

7 Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation, <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/dbi.asp>, consulté le 27 mai 2023

8 BEN SEDRINE Said, AMAMI Mongi, « Avenir Des Industries de Textile, Habillement, Cuir et Chaussure Pour Une Politique Industrielle Durable Axée Sur Le Travail Décent. Vision syndicale » Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021

1995 et la fin progressive des accords préférentiels, aggravées par la montée en puissance de la Chine et son adhésion à l'OMC en 2001, ainsi que le démantèlement définitif de l'accord multifibre en 2005, ont mis le secteur du textile face des difficultés structurelles.⁹

Parmi les entreprises totalement exportatrices, 86% sont actives dans la branche de la confection, qui est caractérisée par la faiblesse de sa marge de bénéfice dans la chaîne de valeur. Cette branche est dominée par la sous-traitance et est fortement dépendante des grandes entreprises européennes donneurs d'ordres, qui dictent les conditions de travail, les exigences de qualité, de coût de production, de prix et de délais de production selon les opportunités et les conditions du marché mondial.¹⁰

Le secteur de textile est, indéniablement, un levier important de l'économie tunisienne avec une valeur d'exportation qui a atteint 2,627 milliards de dinars au premier trimestre 2023¹¹. Cependant, il demeure ancré dans un modèle économique précaire, incapable de répondre aux besoins élémentaires de sa main d'œuvre et leur garantir un travail décent, et aux enjeux environnementaux.

Selon la dernière édition de la revue "Gouvernorat en chiffres" du Commissariat Général au Développement Régional, en 2020, elles sont 397 entreprises de textile, dont 86.65 % totalement exportatrices, actives à Monastir. Soit 26.88 % de l'ensemble des entreprises du secteur au niveau national. Au niveau du gouvernorat de Monastir, les entreprises de textile représentent 70.77 % des entreprises industrielles de la région et emploient 44 625 salarié.es dont la majorité des femmes.¹²

Cependant, ces chiffres ne prennent pas en compte l'activité des « unités de production informelles », dernier maillon de la chaîne de la sous-traitance, et qui a varié entre 24,4 % et 18,1 % des emplois du secteur entre 2019 et 2020¹³ au niveau national.

Caractérisé par la domination des petites et moyennes entreprises, essentiellement orientées vers la confection en sous-traitance, le secteur du textile, à Monastir, comme au niveau national, souffre des mêmes difficultés structurelles. Néanmoins, la concentration de l'activité industrielle du secteur dans la région, contribue à la fragilisation socio-économique de sa population active et de son environnement direct.

C. La Responsabilité des entreprises en matière des droits humains et de la protection de l'environnement

Les premiers discours sur la responsabilité des entreprises remontent aux années 1920 aux États-Unis et évoquaient déjà l'idée d'un contrat implicite caractérisant la relation entre l'entreprise et la société. Mais c'est en 1953 qu'Howard Bowen, dans son ouvrage intitulé « La responsabilité sociale du businessman », présente pour la première fois le concept et la terminologie de la responsabilité sociale, la définissant comme suit : « la doctrine de la responsabilité sociale renvoie à l'idée, désormais largement exprimée, selon laquelle la prise en compte volontaire d'une responsabilité sociale de l'homme d'affaires est, ou pourrait être, un moyen opérationnel pour résoudre des problèmes économiques et atteindre plus globalement les objectifs économiques que nous poursuivons »¹⁴. La littérature sur l'histoire

9 BETTAÏEB Hajer, « Les nouveaux défis du secteur textile en Tunisie », L'Année du Maghreb [Enligne], II | 2005-2006, <https://journals.openedition.org/anneemaghreb/146>, mis en ligne le 08 juillet 2010, consulté le 28 février 2023.

10 HASSINE Mounir, « Violation des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses dans le secteur du textile. Étude de cas Monastir », Tunisie, FTDES.

11 Maghreb Emergent, <https://maghrebemergent.net/tunisie-hausse-importante-des-exportations-du-textile/>, consulté le 25 mai 2023.

12 Gouvernorat en chiffres. Commissariat Général au Développement Régional, 2020, [http://cgdr.nat.tn/upload/files/gouvchiffres/gech%202020/gech%202020%20\(2\)/Mon_2020.pdf](http://cgdr.nat.tn/upload/files/gouvchiffres/gech%202020/gech%202020%20(2)/Mon_2020.pdf), consulté le 03 février 2023.

13 BEN SEDRINE Said, AMAMI Mongi, « Avenir Des Industries de Textile, Habillement, Cuir et Chaussure Pour Une Politique Industrielle Durable Axée Sur Le Travail Décent. Vision syndicale » Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021

14 ACQUIER Aurélien, GOND Jean-Pascal, « Aux sources de la responsabilité sociale de l'entreprise : à la (re)découverte d'un ouvrage fondateur, Social Responsibilities of the Businessman d'Howard Bowen » in Revue Finance Contrôle Stratégie, Volume 10, n° 2, juin 2007, p.15

et l'évolution du concept de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) met en évidence l'étroite corrélation de cette notion avec les changements politiques et économiques majeurs de l'histoire des deux derniers siècles. Par ailleurs, c'est lors de la prise de conscience globale des impacts des activités économiques, et notamment industrielles, sur l'environnement et sur l'équilibre social, qu'a émergé dans les années 1970 et 1980, le débat sur le développement durable. Défini comme un développement qui prend en compte les dimensions économique, environnementale et sociale, les initiatives se sont succédé au niveau international pour répondre aux enjeux du développement durable. C'est dans ce contexte que la déclaration de Rio de 1992 et celle de l'Organisation Internationale du Travail en 1998 ont posé les fondamentaux, au niveau onusien, de la responsabilité des entreprises dans sa conception actuelle.

Malgré ces avancées, les violations en matière des droits de l'homme causés par les entreprises multinationales et transnationales persisteront. Ces dernières n'ayant pas de personnalité juridique internationale, échappent en grande partie au droit international conventionnel, y compris en matière de droits de l'homme. C'est d'ailleurs pour cette raison que des institutions comme l'OIT ou l'OCDE ont pris l'initiative -inédite dans l'histoire du droit international- de recourir à des instruments de *soft law* pour s'adresser directement aux entreprises multinationales en invoquant leur responsabilité sociale.

En 2010, la norme ISO 26000 a placé les droits de l'Homme à la fois parmi les principes et les questions centrales de ses lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale des organisations. En 2011, le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies s'est prononcé sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, rédigés par le représentant spécial du Secrétaire Général de l'ONU afin d'aider à la mise en œuvre de son cadre conceptuel.

Ainsi, pour mettre en œuvre la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme, ces principes prévoient un dispositif essentiel : l'obligation de diligence raisonnable. Il oblige les entreprises dans le cadre de leurs activités à identifier et prévenir toutes les incidences néfastes sur les droits de l'homme, en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient;

III. Méthodologie

Une étude exploratoire, essentiellement qualitative qui vise à établir un état des lieux sur les mécanismes de la responsabilité des entreprises du textile en matière des droits humains en prenant Monastir comme zone d'étude.

Réalisée dans la perspective d'enrichir la réflexion autour d'un Plan d'Action National « Entreprises et droits humains », cette étude s'intéresse non seulement à dresser un état des lieux des violations des droits humains dans l'industrie du textile dans le gouvernorat de Monastir et des dispositifs de prévention et de réparations existants, mais surtout à comprendre les défaillances structurelles et apporter des recommandations et des pistes d'améliorations. Pour la réalisation de cette étude, il a été nécessaire de multiplier les sources de données avec la combinaison de la recherche documentaire et la collecte de données à travers des entretiens semi-directifs menés auprès des parties prenantes identifiées et un focus groupe avec les ouvrièr.es du secteur textile.

1. Objectifs de l'étude

Dans le cadre du plaidoyer pour le développement d'une stratégie de promotion de la Responsabilité des Entreprises en matière de droits humains (REDH) en Tunisie et de la diffusion de ses bonnes pratiques, cette étude vise à dresser un état des lieux sur les mécanismes de la responsabilité des entreprises du textile en matière des droits humains. Plus spécifiquement, il s'agit de :

- Dresser un état de lieux des violations des droits des ouvrièr.es du secteur textile à Monastir et spécifiquement celles subies par les femmes.
- Dresser un état de lieux de l'impact environnemental de l'industrie du textile sur la région de Monastir
- Analyser les mécanismes institutionnels existant pour la mise en œuvre des UNGP, notamment pour la diligence raisonnable et l'accès aux mesures de réparations
- Apporter des recommandations pour les différentes parties prenantes pour la mise en place d'une responsabilité des entreprises en matière de droits humains

2. La recherche documentaire

La recherche documentaire a permis d'étudier et d'analyser les ressources existantes afin de dresser un état de lieux de la RSE en Tunisie, notamment en lien avec le respect des droits humains et de l'environnement. Il s'agit à la fois d'examiner les recherches et articles académiques à l'échelle nationale et internationale, les études de terrain et les notes d'orientations menés par les acteurs de la société civile et les organisations internationales, ainsi que les référentiels réglementaires, contraignants et non-contraignants, nationaux et internationaux qui encadrent la mise en œuvre de la RSE dans le secteur de l'industrie du textile.

3. Le dispositif de collecte de données :

Le dispositif de collecte de données visait à compléter la recherche documentaire en identifiant

à la fois les violations des droits humains et de l'environnement causées par l'industrie du textile, un état de lieux du développement de la responsabilité des entreprises en matière de droits humains dans le secteur, le rôle des différents acteurs et leurs mécanismes de coordination, les difficultés et les recommandations.

Les axes traités par le dispositif de collecte de données ont été :

- Violations environnementales par les entreprises
- Violations des droits humains par les entreprises
- Prévention des incidences négatives de l'industrie textile
- Mécanismes de suivi et de contrôle des activités des entreprises et de leurs incidences
- Redevabilité, poursuite et réparation
- Cadre juridique et réglementaire
- Accompagnement et sensibilisation des entreprises
- Accompagnement et sensibilisation des travailleurs et travailleuses du textile
- Communication et coordination avec les autres parties prenantes
- État des lieux de la RSE en entreprise
- Rôle des acteurs interviewés

Dans ce cadre, six catégories d'acteurs ont été identifiées au niveau national et régional : acteurs institutionnels, organisation de la société civile, syndicat, organisations patronales, entreprises et groupe d'ouvrier.es. À cet effet, six guides d'entretien ont été élaborés.

Les entretiens semi-directifs

Des vingt acteurs identifiés pour la conduite des entretiens semi-directifs, seuls onze ont accepté de nous répondre. Les entretiens ont été menés du 6 au 23 février 2023 à Monastir et à Tunis.

Liste des acteurs interviewés :

- Secrétariat général du Gouvernorat de Monastir
- Direction régionale de Monastir de l'Office National de l'Assainissement
- Commissariat Régional au Développement Agricole
- Direction régionale de Monastir de l'Agence Nationale de Protection de l'Environnement
- Inspection du travail de Monastir
- Union générale tunisienne du travail - Monastir
- Union Tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat - Monastir
- Entreprise FIMCO International
- Forum Tunisien des Droits Économiques et Sociaux- Section Ksibet El Madyouni
- La permanence juridique du Projet *Prevent*¹⁵
- Institut de Responsabilité Sociétale des Entreprises en Tunisie - Réseau Pacte Mondial

Le Focus groupe

Un focus groupe, organisé le 8 février à Monastir, avec l'appui du FTDES, auprès de 6 ouvrière.s :

- 3 ouvrières, employées au sein d'unités informelles de confection,
- 2 membres de la coopérative « Les mains solidaires » et anciennes ouvrières du secteur textile
- 1 ouvrier dans une entreprise de confection

¹⁵ Le projet PREVENT est un projet mené par ASF, IW et le FTDES et qui a pour objectif de renforcer la redevabilité des entreprises en matière des droits humains

Les données émanant des onze entretiens et du focus groupe ont été retranscrites afin d'être analysées. L'analyse s'est faite à l'aide d'une grille de collecte de données établie sur la base des axes traités.

4. Les limites de la méthodologie

La méthodologie de cette étude exploratoire basée sur la recherche documentaire et l'enquête qualitative, tente d'apporter une vue d'ensemble sur l'état de lieux de la RSE dans la région de Monastir. Cependant, il est important de noter les limites de la méthodologie afin d'interpréter les résultats de manière critique et nuancée.

- Taille de l'échantillon : bien que l'étude ait interviewé onze parties prenantes et un groupe de six ouvrier.es, ce nombre peut être considéré comme limité par rapport à la complexité du sujet et à l'ampleur du secteur du textile. Il est possible que certaines perspectives et points de vue n'aient pas été pris en compte.
- Fiabilité et validité des données : les données ont été collectées à travers des entretiens semi-directifs et un focus groupe, ce qui peut être sujet à des biais d'interprétation et de sélection. Les participant.es peuvent avoir donné des réponses biaisées ou incomplètes. Il est important de garder cela à l'esprit lors de l'interprétation des résultats.
- Représentativité de la zone d'étude : l'étude se concentre sur la région de Monastir, ce qui peut ne pas refléter l'état des lieux de la responsabilité des entreprises du textile en matière de droits humains à l'échelle nationale.
- Temps limité et manque de coopération : La méthodologie a impliqué la collecte de données primaires et secondaires dans un temps limité. Le manque de coopération de certains acteurs identifiés et qui n'ont pas répondu à nos sollicitations s'est ajouté aux limites du temps et a impacté la possibilité de réaliser certains entretiens. Dès lors, il est possible que certains éléments clés aient été manqués faute de temps et de coopération.

IV. État des lieux des violations des droits humains et de l'impact sur l'environnement de l'industrie du textile à Monastir

A. Violations des droits humains dans l'industrie du textile

Le plus grand défi, selon l'inspection régionale du travail¹⁶ est l'activité des unités de production informelles. Ces « usines » s'établissent dans des quartiers résidentiels et aménagent des espaces peu adaptés à leur activité, tels que des maisons ou garages. Ils constituent l'ultime maillon de la chaîne de sous-traitance et travaillent dans l'illégalité absolue. Hors contrôle, elles violent les droits les plus élémentaires de leurs ouvrier.es. L'ampleur de ce phénomène s'est précisée tout au long des entretiens qui le caractérise comme un fléau au niveau de la région.

Cependant, l'ensemble des acteurs interviewés semble s'accorder sur le fait que la véritable

crise est celle provoquée par la fermeture brusque des entreprises établies légalement. Ces événements, génèrent inévitablement une crise sociale avec la perte simultanée de centaines d'emplois.

Au niveau individuel, les motifs de plaintes les plus récurrents sont le licenciement abusif et les litiges sur les salaires.¹⁷

Les entretiens¹⁸ ont relevé une nette distinction entre grandes entreprises et petites et moyennes entreprises dans le respect des droits des ouvrier.es et l'effectivité d'un cadre de responsabilité des acteurs économiques en matière de droits humains. En effet, les grandes entreprises, sont majoritairement, sensibles aux questions des droits humains, et veillent au respect de la réglementation nationale. Les petites et moyennes entreprises sont moins capables de répondre à la conformité. D'autre part, une nette distinction est à considérer dans les violations commises dans le secteur formel et celles commises dans le secteur informel. À ce titre, les deux types d'activités seront traitées distinctement ci-après.

1. Les principales violations des droits humains dans les entreprises établies légalement

a) Les contrats de travail

Seuls 26% des ouvrier.es du secteur du textile seraient contractualisé.es en contrat à durée indéterminée (CDI) selon la section du FTDES à Ksibet El Mediouni¹⁹. Bien que la durée de carrière des ouvrier.es soit supérieure à 20 ans²⁰, la titularisation n'est pas systématique. Selon le Code du travail, le contrat à durée déterminée (CDD) ne doit pas durer, même par renouvellement, plus de quatre ans. Au terme de ce délai, la travailleuse ou le travailleur doit systématiquement être titularisé.e. Or, pour pallier cette contrainte, les entreprises font régulièrement recours au basculement des contrats des ouvrier.es d'une usine à l'autre.

Cette prévalence du CDD est liée au recours à la flexibilité qualitative et quantitative externe du travail²¹ afin de permettre aux entreprises d'ajuster leur activité au marché tout en minimisant les coûts de licenciement au besoin. Or, cette forme de flexibilité de l'emploi, accordée par l'État, impacte très négativement les travailleuses et travailleurs en dénuant leur travail des notions de sécurité et stabilité de l'emploi et en les privant des indemnités liées à leur ancienneté effective, en cas de licenciement abusif ou de fermeture soudaine des entreprises. Par ailleurs, cette forme de flexibilité impacte aussi tout le secteur en favorisant, encore plus, le développement de la sous-traitance et notamment auprès des unités de production informelles, lieux de nombreuses violations.

D'autre part, les CDI semblent apporter peu de sécurité et deviennent, même parfois, source de harcèlement pour les ouvrier.es qui en bénéficient dès lors que l'entreprise souhaite recourir au licenciement. En effet, souvent à cause de l'âge de l'ouvrier.e, de ses conditions de santé et plus globalement, lorsque le rendement est jugé en décroissance, les salarié.es titularisé.es sont sujet.tes au harcèlement, à la violence morale et aux accusations à tort, afin de les obliger à démissionner.²²

Par ailleurs, outre le type de contractualisation, des irrégularités régulières sont relevées

17 Entretiens réalisés avec l'inspection régionale du travail, l'UGTT, le FTDES à Monastir du 6 au 8 février 2023

18 Ibid.

19 Entretiens réalisés avec le FTDES à Monastir les 7 et 8 février 2023

20 دفاعا عن الحق في التغطية الصحية لعمالات النسيج ضحايا الطرد التعسفي, Tunisie, FTDES, 2019

21 Selon, Bernard Brunhes la flexibilité externe quantitative permet de faire fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins en ayant recours aux licenciements et aux contrats de travail de courte durée. La flexibilité externe qualitative (ou externalisation) « consiste à déplacer sur une autre entreprise le lien contractuel avec le travailleur » en allant recours à l'externalisation d'un certain nombre d'activités de la production.

22 Entretiens réalisés avec le FTDES et l'UGTT à Monastir les 7 et 8 février 2023

par les syndicats, l'inspection du travail et le FTDES²³. Il s'agit principalement de contrats non signés par l'employeur ou rédigés en langue française, de l'absence de déclaration des contrats les deux premiers mois de travail ou encore l'absence de fiche de paie.

b) Couverture sociale

L'étude « *Avenir des industries de textile, habillement, cuir et chaussure : Pour une politique industrielle durable axée sur le travail décent* » publiée par la Fondation Friedrich-Ebert-Stiftung, en 2021²⁴ estime que « plus du tiers des salarié.es n'est pas déclaré à la sécurité sociale », au niveau national. Selon la même étude, les explications de cette tendance tiennent de la prévalence de la sous-traitance, l'insuffisance du contrôle et des sanctions, mais aussi de l'inconscience des conséquences négatives de cette fraude, et de l'incapacité des ouvrier.es à dénoncer le défaut de déclaration.

À Monastir, en 2014, le FTDES notait que 26% des ouvrier.es du secteur du textile ne bénéficiait pas de couverture sociale²⁵. S'il est reconnu que les grandes entreprises ont tendance à respecter cet engagement, les petites et moyennes entreprises sont moins rigoureuses.²⁶

Lors des entretiens réalisés²⁷, les pratiques les plus dénoncées sont :

- Les déclarations non conformes aux salaires réels perçus. Cette fraude est souvent découverte par les ouvrier.es au moment de leur départ à la retraite. Elles et ils se retrouvent, ainsi, à percevoir une indemnité moindre et qui ne correspond pas à leur carrière professionnelle.
- Les pratiques de négociation avec les ouvrier.es. Il s'agit d'un arrangement consenti qui permet à l'employé.e une compensation financière supplémentaire à son salaire en contrepartie de sa renonciation à son droit à la couverture sociale.

Par ailleurs, les entretiens menés ont mis en évidence les mêmes explications citées plus haut, derrière cette défaillance de la couverture sociale dans l'industrie textile dans la région.

c) Les licenciements abusifs

Sont, ici, considérés comme licenciement abusifs, les ruptures de contrats initiées par l'employeur ou issues d'un harcèlement subi par l'ouvrier.e pour présenter sa démission, ainsi que la cessation des contrats lors de la fermeture brusque d'une entreprise. Si les chiffres manquent pour estimer l'ampleur des ruptures de contrats abusives, le nombre d'emplois perdus à chaque fermeture d'usine est bien visible. En effet, considérés par le secrétaire général du gouvernorat, comme l'inspection du travail et les organisations de la société civile, comme source d'une crise sociale au niveau de la région, ces licenciements collectifs, plongent, à chaque fois, des centaines de travailleuses et travailleurs dans la pauvreté absolue.

Ainsi le FTDES a estimé, dans une étude réalisée en 2019²⁸, que 100.000 ouvrier.es dont près de 84 % de femmes ont perdu leurs emplois entre 2005 et 2017 dans le secteur du textile. Selon l'inspection du travail²⁹, aujourd'hui, et depuis 2019, elles sont entre trois et quatre entreprises à fermer brusquement par an. Elles sont, majoritairement, des entreprises de moins de 200

23 Ibid.

24 BEN SEDRINE Said, AMAMI Mongi, « Avenir Des Industries de Textile, Habillement, Cuir et Chaussure Pour Une Politique Industrielle Durable Axée Sur Le Travail Décent. Vision syndicale » Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021

25 HASSINE Mounir, Violation des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses dans le secteur du textile. Étude de cas Monastir, Tunisie, FTDES

26 Entretiens réalisés avec le FTDES, l'inspection du travail et l'UGTT à Monastir les 7 et 8 février 2023

27 Ibid.

28 دفاعا عن الحق في التغطية الصحية لعاملات النسيج ضحايا الطرد التعسفي Tunisie, FTDES, 2019

29 Entretien réalisé avec le directeur régional de l'inspection du travail de Monastir, le 7 février 2023

employé.es.

Les licenciements abusifs renforcent la précarité des ouvrier.es du secteur du textile. Les bas salaires, ne permettant pas de faire des économies et aboutissant, souvent, à un endettement pour couvrir les besoins du quotidien, les ouvrier.es victimes basculent très vite dans l'extrême pauvreté.

La majorité des femmes victimes de licenciements abusifs, étaient âgées entre 40 et 50 ans avec des problèmes de santé, et donc probablement pas en mesure de réaccéder au marché de l'emploi³⁰. Elles se retrouvent, majoritairement, un an après, sans revenus, sans couverture sociale et donc sans accès aux soins.

Face à cette détresse socio-économique, le système de sécurité sociale reste aussi insuffisant que compliqué pour les bénéficiaires. En effet, la complexité et la lenteur des démarches contribuent à l'épuisement des victimes, tout en permettant peu d'assistance effective.

d) Les salaires

Lors des entretiens, menés dans le cadre de cette étude, le salaire a été évoqué comme un des premiers motifs de plainte des ouvrier.es. Il s'agit principalement de litiges concernant les retards de paiement du salaire ou la non-comptabilisation des heures supplémentaires. Ces incidents autour de la rémunération sont, souvent, réglés grâce à la médiation du syndicat ou par discussions et accord mutuel entre l'employé.e et l'employeur.

Cependant, la question du salaire a été centrale dans les discussions. La main d'œuvre du secteur textile est caractérisée par son bas coût. Cette composante est même un des piliers du modèle d'affaire du secteur. D'après une étude du FTDES³¹ publiée en 2014, la majorité des ouvrier.es du secteur est touchée par la pauvreté et leurs salaires ne leur permettent pas de vivre dignement. Les échanges du focus groupe sont venus confirmer ce constat et présenter les répercussions des bas salaires sur le quotidien des ouvrier.es et leur accès à des services de première nécessité tels que les soins de santé.

e) Les heures de travail

Le secteur du textile suit, majoritairement, le régime, légal, de 48h. Les journées de travail sont d'au moins huit heures avec des pauses déjeuner de 30 minutes. Malgré la légalité de ce régime, les acteurs sociaux comme les ouvrier.es ont exprimé la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle et de bénéficier du repos nécessaire. Il est à noter que le temps de production des pièces dans le secteur du textile est défini par les entreprises donneuses d'ordre (le client). Ce temps est estimé en fonction des conditions optimales de travail (ergonomie, lumière, aération, etc.). Or, ces conditions sont, souvent, défaillantes et impactent la productivité des ouvrier.es et ainsi leurs horaires de travail qui dépendent des objectifs de production de l'entreprise.

Le comptage des heures supplémentaires, source de litige, nécessite la veille permanente des ouvrier.es et leur contrôle. Quand elles sont comptabilisées, les heures supplémentaires ne sont jamais majorées, comme la réglementation l'exige. À la question de la majoration, une des ouvrières du focus groupe a évoqué cette pratique comme celle des « anciens temps » faisant référence à la fin des années 1990 et au début des années 2000.

30 دفاعا عن الحق في التغطية الصحية لعمالات النسيج ضحايا الطرد التعسفي Tunisia, FTDES, 2019

31 HASSINE Mounir, Violation des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses dans le secteur du textile. Étude de cas Monastir, Tunisie, FTDES, 2014

f) Congé annuel

Selon un rapport du Bureau International du Travail publié en 2018³², la Tunisie est l'un des rares pays où la durée du congé annuel est la plus réduite. Cette durée est estimée peu suffisante pour permettre un repos et une récupération convenable de l'épuisement au travail. D'autre part, les congés annuels dans les entreprises du secteur du textile sont accordés collectivement lors des clôtures ponctuelles des usines. Les dates des congés des ouvrier.es et leurs durées sont, ainsi, majoritairement, définies par les entreprises.

g) Liberté syndicale

La relation entre l'acteur syndical et des entreprises est particulièrement caractérisée par le conflit. On distingue deux grandes tendances :

- Les entreprises où un syndicat est constitué : quand, il est permis, le syndicat peut jouer son rôle social au sein de l'entreprise et permettre une meilleure protection des droits des ouvrier.es. Il est cependant peu impliqué par les entreprises dans la définition des stratégies de responsabilité sociale en matière de droits humains.

- Les entreprises qui entravent la liberté syndicale : les ouvrier.es de ces entreprises sont victimes de harcèlement, menaces et mesures disciplinaires non justifiées dès qu'il y a une volonté d'organisation. Les responsables usent de leurs pouvoirs et menacent de fermeture afin de contrer toute tentative de syndicalisation. Pour la section régionale de l'UGTT de Monastir, ces pratiques dissuasives employées par les entreprises sont une réelle entrave à l'accès au droit d'association et à la garantie de la protection des droits élémentaires des travailleuses et travailleurs du secteur.

h) Santé et sécurité

L'industrie du textile est responsable du développement de problèmes de santé spécifiques (troubles musculo-squelettiques, allergies, toxicité)³³. Cependant, si pour certaines activités, notamment les processus de traitements chimiques, des mesures de prévention des risques pour les ouvrier.es sont généralement disponibles, d'autres activités, telles que le travail sur machine ou le travail debout, ne sont jamais prises en compte.

Responsables de troubles musculo-squelettiques (TMS), reconnues par ailleurs comme maladies professionnelles par la sécurité sociale, ces activités présentent un réel risque pour la santé des ouvrier.es et deviennent, souvent, source de leur exclusion du marché de l'emploi. En 2018, les TMS ont représenté 81,3% des maladies professionnelles déclarées par les employé.es du secteur au niveau national³⁴. Par surcroît, il faut noter que le rythme effréné de la production, la pression continue pour le rendement, le caractère répétitif et machinal du métier et les conditions et l'environnement du travail sont autant de causes responsables d'états de stress et de surmenage.

Par ailleurs, l'industrie du textile est fortement exposée aux risques des accidents de travail liés à la machine. En 2018, d'après les rapports de la CNAM, près de 4000 ouvrier.es³⁵ du secteur ont été victimes d'accidents de travail en Tunisie.³⁶

32 BEN SEDRINE Said, AMAMI Mongi, « Avenir Des Industries de Textile, Habillement, Cuir et Chaussure Pour Une Politique Industrielle Durable Axée Sur Le Travail Dcent. Vision syndicale » Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021

33 La prévention des risques dans les industries textiles, in Officiel prévention <https://shortest.link/IT7Z>, consulté le 13 février 2023

34 BEN SEDRINE Said, AMAMI Mongi, « Avenir Des Industries de Textile, Habillement, Cuir et Chaussure Pour Une Politique Industrielle Durable Axée Sur Le Travail Dcent. Vision syndicale » Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021

35 http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/Rapp-Stat-Annuel-2018-1.pdf

36 Ibid.

Les maladies professionnelles comme les accidents de travail, bien qu'inhérents à l'activité de l'industrie du textile, doivent faire l'objet de mesures et procédures de prévention rigoureuses. Or, selon la base de données du Ministère de l'Industrie³⁷, seulement quatre entreprises du secteur textile actives à Monastir ont des certifications spécifiques à gestion de la santé et de la sécurité au travail, soit les normes ISO 45001³⁸ et OHSAS 1800³⁹.

Ce chiffre reflète l'évaluation faite par les acteurs et les ouvrier.es quant aux normes de sécurité, des outils de prévention ou de l'application des mesures. L'informations sur les risques des accidents et des maladies professionnelles et comment s'en prévenir, l'affichage de consignes de sécurité et la veille à l'utilisation des équipements de sécurité sont défailtantes dans la majorité des petites et moyennes entreprises.

i) Conditions et environnement de travail

L'environnement et les conditions de travail ont un impact direct sur la vie des ouvrier.es tant au niveau professionnel que personnel.

Si les grandes entreprises offrent, généralement, des conditions et un environnement de travail répondant aux normes, les petites et moyennes entreprises sont marquées par l'absence d'équipement sanitaire ou la restriction de son usage, de vestiaire et d'espace de cantine. D'autre part, les espaces de travail sont majoritairement, insuffisamment éclairés et aérés et équipés de mobilier non adapté.

Cependant, les différents acteurs en lien avec les travailleuses et travailleurs du secteur, à savoir l'inspection de travail, l'UGTT et la permanence d'aide juridique du projet Prevent⁴⁰ affirment la quasi-inexistence de plaintes à ce sujet. Ce constat semble s'expliquer par une certaine résignation des ouvrier.es face à l'environnement et les conditions de travail et la crainte des retombées possibles de leurs plaintes et revendications.

j) Harcèlement au travail

La première source de harcèlement est la production. En effet, l'industrie du textile s'appuie sur le calcul de temps de production dans la fixation de ses prix. La réduction du temps de confection est, dès lors, un objectif essentiel. Le rendement devient alors le premier mot d'ordre de certaines entreprises qui exercent une pression permanente pour l'amélioration de la productivité des ouvrier.es sans tenir compte de leurs âge, état de santé ou conditions de travail.

Par ailleurs, le recours au harcèlement semble systématique pour maintenir un climat de crainte et d'intimidation au sein de ces entreprises. Ainsi, la menace du licenciement et de la fermeture de l'usine devient usuelle dès qu'il y a une défaillance perçue de rendement ou une volonté de contestation ou d'organisation des ouvrier.es.

k) Travail des enfants

L'industrie, en général, n'est pas un secteur particulièrement touchée par le phénomène du travail des enfants. Les entretiens, comme l'étude du FTDES réalisée en 2014,⁴¹ rapportent qu'il ne s'agit pas d'une problématique courante dans l'industrie du textile de la région. Cependant,

37 Base de données des entreprises certifiées en Tunisie, ministère de l'Industrie, in Tunisie industrie, <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/certifdbi.asp>, consulté le 10 février 2023

38 L'ISO 45001 spécifie les exigences pour un système de management de la santé et de la sécurité au travail.

39 La norme OHSAS 18001 indique la méthode de mise en place d'un management de la santé et de la sécurité au travail. Elle a été remplacée en 2021 par l'ISO 45001.

40 Le projet PREVENT est un projet mené par ASF, IW et le FTDES et qui a pour objectif de renforcer la redevabilité des entreprises en matière des droits humains

41 HASSINE Mounir, Violation des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses dans le secteur du textile. Étude de cas Monastir, Tunisie, FTDES.

lors du focus groupe⁴², la question des contrats d'apprentissage a été évoquée comme une forme déguisée de ce phénomène. En effet, les jeunes, majoritairement entre 14 et 18 ans, admis.es dans l'entreprise dans le cadre d'un processus de formation et d'apprentissage sont affecté.es aux postes de production à 100% de leur temps et répondent aux mêmes exigences imposées à l'ensemble des ouvrier.es.

2. Violations des droits des femmes dans les entreprises formelles

Selon les études menées par le FTDES⁴³ en 2014, 86 % des ouvrier.es du secteur du textile à Monastir sont des femmes. Elles sont âgées, à 80%, entre 16 et 35 ans avec un faible niveau d'instruction. 53% de ces femmes n'ont pas dépassé l'enseignement primaire.

En dehors de l'approche de la proportion, qui rend l'ensemble des violations relevées plus-haut liées au genre, d'autres constats mettent en lumière des violations et impacts exclusivement subies par les femmes.

Le bureau régional de l'inspection du travail à Monastir met l'accent sur l'impact du travail dans le secteur du textile sur la santé des femmes, en particulier⁴⁴. Le responsable de l'inspection constate un épuisement et des incapacités précoces chez les ouvrières du secteur. Ce constat est également partagé par le FTDES et mis en avant dans le cadre de ses études. À ce sujet, l'inspection du travail estime nécessaire la réalisation d'une étude approfondie afin de comprendre les raisons de ces constats et comment s'en prévenir.

Une des explications avancées par les deux acteurs est la combinaison de la lourde charge de travail, notamment en termes d'heures, et la responsabilité spécifique aux femmes des tâches domestiques. Par ailleurs, d'après une étude réalisée en 2021 par Oxfam en partenariat avec l'Association Femmes Tunisiennes pour la Recherche sur le Développement (AFTURD), les femmes tunisiennes consacrent entre huit et douze heures par jour aux charges domestiques⁴⁵.

a) La grossesse

La maternité constitue une source de discrimination en matière d'emploi dans le secteur de l'industrie du textile. Tant au moment de l'embauche qu'après. En effet, l'UGTT reporte les exigences strictes de certaines entreprises en matière de maternité⁴⁶. Les mesures peuvent aller jusqu'à l'exigence d'un certificat médical attestant la non-grossesse au moment du recrutement. Pour les ouvrier.es en exercice, la grossesse peut devenir un motif de harcèlement en vue de la démission et de non-renouvellement de contrat.

b) Les congés maternité

L'OIT recommande une durée de congé de maternité de 14 semaines⁴⁷. Or la Tunisie fait partie des pays qui sont bien au-dessous de cette norme. S'y ajoute l'inexistence d'un congé à proprement parlé pour les pères, l'expérience de la maternité devenant encore plus lourde pour les femmes.

Bénéficiant d'à peine huit semaines pour récupérer, les ouvrières sont soumises, dès leur reprise, aux mêmes activités avec les mêmes exigences de rendement. Outre l'heure de

42 Focus groupe organisé à Monastir avec des ouvrier.es du textile, le 08 février 2023.

43 HASSINE Mounir, Violation des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses dans le secteur du textile. Étude de cas Monastir, Tunisie, FTDES.

44 Entretien réalisé avec le directeur régional de l'inspection du travail à Monastir, le 7 février 2023

45 Baraket Sarah, Bouguerra Zohra, Dridi Maleke Galand, Soufia, Nejma Ahmed Ben, Tirado Neus, « Et s'il y avait une grève dans les foyers ? Étude sur l'impact du travail de soins non rémunéré sur les femmes vivant en Tunisie : accès au travail, autonomisation économique et bien-être » Tunisie, OXFAM, 2020.

46 Entretien réalisé avec l'UGTT à Monastir le 7 février 2023.

47 BEN SEDRINE Said, AMAMI Mongi, « Avenir Des Industries de Textile, Habillement, Cuir et Chaussure Pour Une Politique Industrielle Durable Axée Sur Le Travail Dément. Vision syndicale » Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021 .

l'allaitement, garantie par la législation et jugée insuffisante⁴⁸, aucune mesure n'est prise pour favoriser l'accompagnement des femmes dans leur maternité. En effet, la législation exige la mise en place d'une pièce spécialement dédiée aux travailleuses allaitantes dans les entreprises employant plus de cinquante femmes⁴⁹. Cependant, cette mesure est peu respectée par les entreprises⁵⁰.

3. Violations des droits humains dans les unités de productions informelles

Ces usines de fortune fonctionnent dans l'illégalité absolue et sont difficilement accessibles aux unités de contrôle. Les ouvrier.es y sont exposé.es à l'ensemble des violations citées ci-dessus avec une gravité bien plus marquée. Ces usines illégales violent les droits des ouvrier.es et les écartent des cadres de recours et de réparation.

Les ouvrier.es y travaillent sans contrat et sans sécurité sociale. Les conditions sont décrites comme lamentables. Trois des ouvrières présentes au focus groupe y travaillent (dans trois usines distinctes) et témoignent de l'absence d'équipement sanitaire, de cantine, d'hygiène et d'aération ainsi que de la surpopulation des espaces de confection.

B. Impact de l'industrie du textile sur l'environnement

Une des filières de l'industrie du textile est celle de la teinture et du délavage. D'après le FTDES, environ 42 entreprises exerçaient ces activités dans le gouvernorat de Monastir en 2019. Cette filière est caractérisée par l'usage de processus techniques impliquant l'utilisation de produits chimiques et l'exploitation d'une quantité importante d'eau. Ce sont les entreprises actives dans cette filière qui sont les plus concernées par les questions environnementales d'après le FTDES⁵¹.

Bien que la réglementation relative à la prévention de l'environnement et l'exploitation des ressources hydriques soit stricte, les administrations chargées du contrôle et des poursuites sont dépassées et ne permettent pas de faire face aux infractions commises par les entreprises.

Du côté des entreprises, si elles sont toutes tenues de veiller à la prévention de l'environnement et aux respects des normes, notamment en matière de rejets, selon la base de donnée du ministère de l'Industrie, seules sept disposent d'une normalisation en terme de système de gestion de l'environnement, selon la norme ISO 14001⁵².

1. Une industrie à forte consommation d'eau en temps de crise hydrique

En 2021, les chiffres attestant de l'état des réserves de la Tunisie en eau ont évoqué une quantité d'eau par habitant d'à peine 450 mètres cubes. Or, on parle de pénurie hydrique

48 BEN SEDRINE Said, AMAMI Mongi, « Avenir Des Industries de Textile, Habillement, Cuir et Chaussure Pour Une Politique Industrielle Durable Axée Sur Le Travail Décent. Vision syndicale » P. 42. Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021.

49 Code du travail. Livre II. Chapitre III : Protection de la maternité.

50 BEN SEDRINE Said, AMAMI Mongi, « Avenir Des Industries de Textile, Habillement, Cuir et Chaussure Pour Une Politique Industrielle Durable Axée Sur Le Travail Décent. Vision syndicale » P. 42. Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021.

51 Le secteur textile au Sahel : Une politique industrielle non durable, 2019, in FTDES , https://ftdes.net/le-secteur-textile-au-sahel-une-politique-industrielle-non-durable/#_ftn1, consulté le 2 février 2023.

52 Base de données des entreprises certifiées en Tunisie, ministère de l'Industrie, in Tunisie industrie, <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/certifdbi.asp>, consulté le 10 février 2023.

dès que cette quantité est au-dessous des 500 mètres⁵³. Cette crise, comme en attestent plusieurs experts, est étroitement liée à une mauvaise gestion des ressources hydriques et à la succession de politiques publiques et de développement qui ne prennent pas en compte la durabilité. Dans ce contexte de crise, le gouvernorat de Monastir ne fait pas exception. En effet, la région est « naturellement pauvre en ressources hydriques » et 51% de ses ressources proviennent d'autres régions⁵⁴.

À l'échelle mondiale, 93 milliards de mètres cubes d'eau sont utilisés chaque année par l'industrie de la mode⁵⁵. Or, la teinture et de délavage font appel aux procédés les plus « hydri-vores » de cette industrie. D'un autre côté, Monastir produit environ 9 millions de jeans par an⁵⁶ alors que la production d'un pantalon jeans requiert, entre 50 et 70 litres d'eau⁵⁷.

Les entreprises concernées par ces activités, dans la région s'alimentent à partir du réseau d'eau potable de la Société nationale d'exploitation et de distribution des eaux (SONEDE), mais, surtout, en puisant dans les eaux souterraines. Bien que le code des eaux encadre l'exploitation des puits, d'après le FTDES, 70% de l'eau utilisée par l'industrie textile provient des nappes phréatiques de la région sans autorisation⁵⁸.

2. Une gestion des rejets qui renforce la crise

Selon la Banque Mondiale, entre 17 et 20% de la pollution industrielle de l'eau au niveau mondial est due aux procédés de teinture et de finition utilisés dans l'industrie textile. La teinture des textiles a été identifiée comme étant responsable de la présence de 72 produits chimiques toxiques dans l'eau, dont 30 ne peuvent pas être éliminés⁵⁹.

Avec un impact aussi important, les entreprises sont tenues de mettre en place une station de prétraitement de leurs eaux usées afin de respecter les normes de rejet en vigueur. Or, la situation de la pollution excessive par l'industrie du textile à Monastir a fortement impacté la dégradation de la baie de Monastir, Oued Hamdoun et Sebkhah de Moknine et a engendré des mouvements socio-environnementaux en 2019, mettant en lumière l'impact de la détérioration de l'environnement sur le secteur de l'agriculture et de la pêche⁶⁰.

Selon l'ONAS, les principales infractions commises par les entreprises sont la non-exploitation des stations de prétraitement et le déversement d'eaux usées contaminées ainsi que le non-respect des quantités réglementaires des eaux rejetées.

53 ABDELMOULA Mohamed Rami, « L'eau en Tunisie : seuil de pauvreté et schémas de paupérisation » in assafir arabi, <https://assafirarabi.com/fr/38854/2021/06/28/leau-en-tunisie-seuil-de-pauvrete-et-schemas-de-pauperisation/>, consulté le 2 février 2023.

54 Le secteur textile au Sahel : Une politique industrielle non durable, in FTDES , https://ftdes.net/le-secteur-textile-au-sahel-une-politique-industrielle-non-durable/#_ftn1 , consulté le 2 février 2023.

55 UN launches drive to highlight environmental cost of staying fashionable. In news UN , <https://news.un.org/en/story/2019/03/1035161> , consulté le 2 février 2023.

56 Ibid.

57 Entretien réalisé avec le FTDES à Monastir, le 8 février 2023.

58 Ibid.

59 Kant, R. (2012) Textile dyeing industry an environmental hazard. Natural Science, 4, 22-26. https://www.researchgate.net/publication/265893071_Textile_dyeing_industry_an_environmental_hazard.

60 Ibid.

V. État des lieux de l'application des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme ont été adoptés en 2011⁶¹ afin de répondre à un constat alarmant : les entreprises ont souvent un impact négatif sur les droits humains, que ce soit directement ou indirectement à travers leurs activités. Ces Principes ont pour objectif de clarifier les responsabilités des États et des entreprises en matière de respect des droits humains, ainsi que de fournir des lignes directrices pour prévenir et atténuer les impacts négatifs des entreprises sur les droits humains. Les Principes directeurs sont organisés en trois piliers : la responsabilité de l'État de protéger les droits de l'Homme, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme, et l'accès à des recours efficaces pour les victimes. Pour se traduire par des mesures concrètes, les États sont appelés à mettre en place des cadres juridiques et réglementaires pour protéger les droits de l'Homme dans le contexte des activités des entreprises, tandis que les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des politiques et des procédures pour prévenir les impacts négatifs sur les droits humains et à prendre des mesures correctives en cas de violations avérées. Les Principes directeurs des Nations Unies ont pour ambition de transformer la manière dont les entreprises intègrent les droits de l'Homme dans leurs activités, en plaçant les droits humains au cœur de la responsabilité sociale des entreprises.

A. Pilier I : Le devoir de l'État de protéger les droits de l'Homme

« Les États ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits humains sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. Cela exige l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires. »⁶²

1. Un cadre réglementaire étoffé en manque d'efficacité

En Tunisie, la composante sociale interne de la RSE (celle tournée vers les salariés de l'entreprise) a une histoire plus ancienne que ses composantes écologique et sociétale⁶³. En effet, la politique sociale en Tunisie a été initiée depuis son indépendance en 1956. Puis à son adhésion à l'Organisation internationale du travail dès la même année, la Tunisie a concrétisé sa politique par une législation du travail conforme, dans les textes, aux droits humains, aux normes internationales et aux conventions fondamentales⁶⁴. Ainsi, le code du travail, adopté en 1966 a été le premier cadre qui a institutionnalisé une réglementation sociale du travail.

La composante environnementale a été plus récente et a évolué principalement au cours des quarante dernières années⁶⁵. Multipliant les codes, les lois et les institutions, la Tunisie

61 Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf, consulté le 28 janvier 2023.

62 Principe fondateur des « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme »

63 KOLEVA Petia, GHERIB Jouhaina, « La responsabilité sociale des entreprises en Tunisie : une lecture institutionnaliste », *Revue Tiers Monde*, 2012/4 (n°212), p. 83-99

64 Ibid.

65 Ibid.

a veillé à adopter une législation conforme à ses engagements internationaux. L'adoption de la loi portant création de l'ANPE en 1988 puis du décret 2005-1991⁶⁶ relatif à l'étude d'impact sur l'environnement en 1991 ont constitué un cadre législatif important pour institutionnaliser le devoir de diligence pour les entreprises.

Par ailleurs, en 1995, le Ministère de l'Industrie a mis en place un programme de mise à niveau (PMN) a été initié afin de renforcer la capacité concurrentielle, d'encourager le partenariat industriel et de consolider l'environnement socio-économique des entreprises, offrant notamment la possibilité à celles engagées dans une stratégie RSE de bénéficier de subventions et d'avantages fiscaux.⁶⁷ Ce PMN permet aux entreprises qui y adhèrent un accompagnement par les bureaux de mise à niveau de l'industrie pour moderniser leurs moyens de production.

Suite à l'initiative du Pacte Mondial, lancée en 2000, les entreprises tunisiennes ont pu bénéficier d'un cadre d'accompagnement pour l'adoption d'une politique de RSE depuis 2005 avec la création de l'Institut de la responsabilité sociétale des entreprises en Tunisie (IRSET)⁶⁸.

La loi de 2009 relative au système national de normalisation et la création de l'institut national de la normalisation et de la propriété industrielle (INNORPI) ont permis de créer un cadre de normalisation des approches sociales et environnementales internationales (SA 8000, ISO 14 001, ISO 26000, etc.)

Cette approche a été renforcée par la création en 2015, par l'organisation patronale CONECT, du « Label RSE Tunisie », inspiré de la norme pour la RSE, ISO 26000.

Enfin, l'adoption de la loi n°2018-35 du 11 juin 2018 portant sur la responsabilité sociétale des entreprises a constitué la première législation organisant spécifiquement la RSE.

Il est important de noter que dans les différentes étapes d'évolution de la réglementation autour des domaines liés à la RSE, l'harmonisation de la législation tunisienne avec les exigences des partenaires économiques, notamment les partenaires européens, a été un des moteurs importants du changement. L'ouverture de l'économie tunisienne à l'international et le développement du secteur des industries exportatrices ont, également, favorisé la quête de normalisation et de certification touchant les aspects de qualité, écologiques ou sociaux⁶⁹.

a) La protection des droits des travailleurs et travailleuses du secteur textile

Le Code du travail relatif à l'organisation du rôle de l'inspection du travail offre une base réglementaire solide pour la protection des droits humains dans le contexte du travail. Il implique l'obligation, pour les entreprises actives sur son territoire, de respecter les droits des travailleuses et travailleurs. Le code est ensuite complété par plus de 50 conventions collectives sectorielles, dont celles des industries textile et habillement et de la bonneterie et de la confection.

Paradoxalement, cette législation protectrice a été le cadre du développement de la flexibilité qualitative externe qui a favorisé la domination de la contractualisation à durée déterminée. En effet, la réforme du code du travail en 1996 a organisé le cadre et les procédures de licenciement pour des raisons économiques ou techniques, afin de fournir un cadre approprié pour aider les entreprises tunisiennes à faire face à l'économie mondiale⁷⁰. Cette réforme est

66 Le Centre International des Technologies de l'Environnement de Tunis. <http://www.citet.nat.tn/Portail/presentation.aspx>, consulté le 25 mai 2023

67 Ibid.

68 La mission de l'IRSET est de contribuer au renforcement des capacités des entreprises et de ses parties prenantes dans le domaine de la RSE

69 Ibid.

70 BEN SEDRINE Said, AMAMI Mongi, « Avenir Des Industries de Textile, Habillement, Cuir et Chaussure Pour Une Politique Industrielle Durable Axée Sur Le Travail Dément. Vision syndicale » Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021

pointée par les acteurs de la société civile et dans les travaux académiques⁷¹, comme une des raisons structurelles de la précarité du travail qui a transformé le Code du travail « d'un cadre de protection des droits des travailleuses et travailleurs à un instrument injuste qui ne garantit pas la stabilité de l'emploi.⁷² »

Afin de veiller à la bonne application du code du travail, le Livre IV du Code organise l'intervention de l'Inspection du travail et lui confère des attributions importantes en matière de contrôle et de poursuite des abus commis par les employeurs. Ses inspecteurs.trices, bénéficiant de la qualité d'officier.es de police judiciaire, ont la prérogative de veiller à l'application de la réglementation, de rédiger des procès-verbaux en cas de défaillance des entreprises, de prescrire des mesures destinées à améliorer la conformité ainsi qu'à remonter aux autorités compétentes toute déficience ou abus qui n'est pas spécifiquement couvert par les dispositions légales en vigueur⁷³.

b) La protection de l'environnement

Un rapport publié par le FTDES en 2022, intitulé « Mise en œuvre des droits environnementaux en Tunisie : un système juridique solide face à une réalité en crise »⁷⁴ expose un arsenal législatif national important pour la protection des droits environnementaux. Avec plus de 40 lois, décrets et circulaires et 11 institutions d'administration et de contrôle, la Tunisie a construit un cadre légal conforme à ses engagements internationaux, tels que la Convention sur la prévention de la pollution des mers résultant de l'immersion des déchets et la Convention relative à la protection de la mer méditerranée contre la pollution. Le même rapport conclut néanmoins sur les limites du système législatif dans l'absence d'une application effective des lois. Cette insuffisance est visible tant au niveau du rôle du cadre législatif dans la prévention des impacts négatifs sur l'environnement que dans celui de punir les responsables de ces incidences. Cette défaillance a par ailleurs été mise évidence par les deux institutions en charge du contrôle de l'impact environnemental des entreprises rencontrées lors des entretiens. En effet, les bureaux régionaux de l'ONAS et de l'ANPE ont confirmé l'important écart entre la réglementation et la réalité.

c) La loi n° 2018-35 relative à la responsabilité sociétale des entreprises

La loi n° 2018-35 relative à la responsabilité sociétale des entreprises adoptée en juin 2018 n'a quasiment eu aucun impact sur la responsabilité sociale des entreprises en matière de droits humains. Les trois premiers articles de la loi ont été consacrés à la définition de la RSE, des institutions concernées et les domaines d'action pour sa mise en œuvre. Les trois articles suivants ont traité des rôles du « Comité de pilotage régional de responsabilité sociétale » et de « l'observatoire sur la responsabilité sociétale ».

Cette loi est critiquée par les acteurs de la société civile pour sa faiblesse. En effet, tout en notant l'absence de référence aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, l'Observatoire Tunisien de l'Économie appelle à l'amendement de la loi RSE afin qu'elle devienne un cadre plus contraignant et qu'elle intègre le devoir des entreprises de publier des rapports relatifs aux programmes RSE⁷⁵.

71 Ibid.

72 الأستاذة منال سعدي, قانون الشغل و التصرف في الازمات الاقتصادية التي تواجه المؤسسة,

73 Code du travail

74 EL-ATTAR Hayet, « Mise en œuvre des droits environnementaux en Tunisie : un système juridique solide face à une réalité en crise », in FTDES, <https://ftdes.net/mise-en-oeuvre-des-droits-environnementaux-en-tunisie-un-systeme-juridique-solide-face-a-une-realite-en-crise/#ftn15>, consulté le 02 février 2023.

75 Tunisie : Appel à l'amendement de la loi sur la responsabilité sociétale des entreprises, in web manager center, <https://www.web-managercenter.com/2022/10/11/493930/tunisie-appel-a-lamendement-de-la-loi-sur-la-responsabilite-societale-des-entreprises/>, consulté le 23 janvier 2023.

2. Des mécanismes de contrôle en défaut de moyens et de modernisation

Bien que le cadre législatif présente des défaillances pour garantir le rôle de l'État dans la protection des droits humains dans l'exercice des entreprises de leurs activités, les mécanismes de contrôle semblent poser un encore plus grand défi.

a) La protection des droits des travailleuses et des travailleurs

En dépit des larges prérogatives accordées à l'Inspection du travail, l'efficacité de son intervention pour prévenir les violations des droits humains commises par les entreprises reste insuffisante.

Un membre de l'Inspection du travail de Monastir exprime, au sujet de ce manque d'efficacité, deux principales raisons⁷⁶ :

- Le manque de ressources humaines : Monastir compte 6 500 employeurs déclarés et en ajoutant une estimation des employeurs non-déclarée, le nombre monte à environ 8 900. Parallèlement, l'inspection dispose de seulement 21 inspecteurs.trices qui cumulent, ensemble, une moyenne de 1600 inspections par an.
- Le manque de modernisation des administrations et de coordination : la modernisation des outils de travail pour la cartographie des entreprises et la création de bases de données et d'outils de partage d'informations et de remontée des dysfonctionnements entre les différentes administrations concernées à l'instar de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et du bureau de contrôle fiscal, sont nécessaires pour harmoniser le contrôle et la gestion des risques des violations des droits humains par les entreprises.

b) La protection de l'environnement

Le même constat quant à l'inefficacité des mécanismes de contrôle a par ailleurs été mis en évidence par les deux institutions en charge du contrôle de l'impact environnemental des entreprises, rencontrées lors des entretiens. En effet, l'ONAS comme l'ANPE ont confirmé l'incapacité des deux administrations à faire appliquer la législation.

Tout comme pour l'inspection du travail, l'ANPE à Monastir évoque de grandes difficultés en termes de moyens humains et logistiques. Pour toute la Tunisie, l'ANPE dispose d'environ 30 expert.es contrôleur.euses.

L'ANPE met aussi l'accent sur les grands besoins en termes de formation de ses expert.es afin qu'elles et ils puissent mettre à jour leurs compétences suivant les nouvelles exigences et normes ou de nouveaux types d'activités économiques.

c) La responsabilité sociale des entreprises

La loi RSE, en dehors de sa faiblesse, est restée incomplète et les décrets gouvernementaux prévus pour l'organisation du « Comité de pilotage régional de responsabilité sociétale » et de « l'observatoire sur la responsabilité sociétale » n'ont jamais vu le jour. Ainsi, la loi est plus assimilée à une déclaration de principe qu'à un cadre réglementaire.

Les entretiens réalisés avec les acteurs institutionnels ont révélé un certain niveau de méconnaissance de la RSE en général et de son approche droit-de-l'hommeiste en particulier. La RSE se limite, essentiellement, au respect de la législation et la réglementation nationale. Ainsi, bien que chaque acteur maîtrise son domaine d'intervention, la majorité des responsables rencontrés ne situaient pas clairement leurs rôles dans le cadre de la RSE. Plusieurs d'entre eux ont exprimé le besoin en formation sur cette thématique. Or le rôle des acteurs institutionnels, qu'ils soient des ministères ou des administrations de contrôle, est essentiel tant dans la définition d'une stratégie ou d'un plan d'action national, que dans sa

mise en œuvre.

Au niveau du syndicat, l'entretien avec la représentante de l'UGTT et les échanges du focus groupe révèlent l'association de la responsabilité sociale des entreprises en matière des droits humains à une situation de « confort des droits ». Elle serait un objectif indépendant et, potentiellement idéaliste, qu'on viserait après l'atteinte des « droits de base » et non comme un moyen de garantir tous les droits. La relation Entreprise-Syndicat dans la région semble plus marquée par le conflit et la méfiance que le dialogue social inclusif.

Plusieurs études⁷⁷ mettent, pourtant, en avant l'importance du dialogue social dans la mise en place d'une stratégie de RSE au niveau interne de l'entreprise comme au niveau national. Par ailleurs, l'étude « *Avenir des industries de textile, habillement, cuir et chaussure : Pour une politique industrielle durable axée sur le travail décent. Vision syndicale* » publiée par la Fondation Friedrich Hebert Stiftung et réalisée avec la Fédération générale du textile, habillement, cuir et chaussure, présente les axes d'une « stratégie syndicale⁷⁸ » pour le développement de ce secteur industriel vers « un modèle durable et inclusif par le dialogue social⁷⁹ ».

B. Pilier II : La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme

« Les entreprises devraient respecter les droits de l'Homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'Homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'Homme dans lesquelles elles ont une part. ⁸⁰»

1. La perception de la RSE

Les entretiens⁸¹ réalisés avec une des entreprises de la région, l'UTICA ainsi que le réseau Pacte Mondial Tunisie, mettent en avant « la conviction de l'entreprise de sa responsabilité et de son rôle social » comme première motivation des entreprises pour entreprendre une démarche RSE. La deuxième raison évoquée est celle de « l'accès au marché international et la conformité aux normes ». Ces deux motivations reflètent bien la perception de la RSE par les autres acteurs. Elle est volontaire et dépend du degré de la conviction de l'entreprise et de ses moyens. D'autre part, elle est fortement associée à l'obligation de se conformer aux normes et réglementations. Ainsi, elle se limite majoritairement au respect du code du travail et des exigences de l'étude d'impact sur l'environnement puis des actions de soutien au bénéfice des institutions publiques (écoles, hôpitaux, centres de formation, etc.)

77 BOUDERBALA Amel, « Le dialogue social : un puissant outil régulateur du processus de RSE des entreprises : étude de trois cas en Tunisie » in *Relations industrielles*, printemps 2021, Volume 76, numéro 2, p. 336-375

- BOUDERBALA Amel, MALEK Adnane, « Le rôle du syndicat dans le management de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Etude comparative de deux multinationales dans le secteur des télécommunications en Tunisie », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2017/3 (n° 27, vol. 6), p. 59-89.

78 BEN SEDRINE Said, AMAMI Mongi, « Avenir Des Industries de Textile, Habillement, Cuir et Chaussure Pour Une Politique Industrielle Durable Axée Sur Le Travail Décent. Vision syndicale » Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021

79 Ibid.

80 Principe fondateur des « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme »

81 Entretiens réalisés à Tunis et à distance, le 16 et 21 février 2023

2. Une responsabilité limitée au Grandes Entreprises

Une distinction entre grandes entreprises et petites et moyennes entreprises revenait systématiquement lors des entretiens avec les acteurs institutionnels ainsi que dans le focus groupe et avec le FTDES.

Cette distinction est expliquée par les moyens de l'entreprise ainsi que par son activité exportatrice. En effet, de par la dépendance des entreprises exportatrices du marché international, la nécessité de garantir la conformité des normes domine la mise en place d'une stratégie RSE, notamment dans son approche sociale interne et son impact sur l'environnement. La difficulté des petites et moyennes entreprises, selon le représentant de l'UTICA Monastir⁸², est expliquée par :

- L'absence de programmes gouvernementaux effectifs d'accompagnement ou d'incitation pour les entreprises ayant la volonté d'adopter une démarche responsable.
- L'absence de fonds spéciaux pour soutenir les programmes de mise à niveau des entreprises
- La lenteur et la complexité des procédures et démarches administratives, spécifiquement en lien avec la protection de l'environnement.

C. Pilier III : Les voies de recours

« Au titre de leur obligation de protéger contre les atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, les États doivent prendre des mesures appropriées pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que lorsque de telles atteintes se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les parties touchées ont accès à un recours effectif. ⁸³»

1. L'entreprise, un climat interne hostile aux revendications et aux réparations

L'entretien avec l'UGTT comme le focus groupe font état d'un climat hostile aux revendications dans la majorité des entreprises. En effet, les revendications personnelles des droits sont freinées par la crainte des ouvrier.es du licenciement. Alors que, dans le cas des revendications de groupe, certaines entreprises évoquent la menace de la fermeture de l'usine.

Si dans les entreprises où le droit d'association est respecté, des voies de recours internes associant l'acteur syndical sont possibles, pour le cas des entreprises où la formation d'un syndicat est interdite, les capacités des ouvrier.es de faire respecter leurs droits et de négocier les conditions de leur travail reste très limitée.

2. Au niveau de l'État, les voies de recours et de réparation, un parcours de combattant.e

Les licenciements abusifs, dont pour le cas des fermetures d'entreprises, les voies de recours bien que garanties par la législation du travail et de la sécurité sociale, manquent de cette effectivité préconisée par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains. En effet, les mécanismes de réclamation pour les atteintes aux droits humains commises par des entreprises se doivent d'être efficaces et en mesure de réparer les travailleur.euse.s quand leurs droits sont lésés. Cette efficacité est assurée par

82 Ibid.

83 Principe fondateur des « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme »

des critères bien définis. Les mécanismes doivent, notamment être accessibles, prévisibles et transparents. Or, les voies de recours dont bénéficient les ouvrier.es de l'industrie du textile sont, communément, décrites comme une suite d'obstacles⁸⁴.

Les voies de recours et de réparation des ouvrier.es est fragmenté entre trois institutions différentes, à savoir l'inspection du travail, la Justice et la caisse de sécurité sociale et cumule la complexité des procédures et la lenteur du traitement. Face à ce processus, le faible niveau d'instruction des ouvrier.es et leur précarité fragilisent encore plus leur droit d'accès à la justice et à une réparation. Les principales difficultés qui sont détectées par la permanence juridique du projet PREVENT sont :

- Le processus et le parcours judiciaire : la lenteur du système judiciaire est la première défaillance dénoncée. Plus particulièrement dans le cas des fermetures « soudaines » d'entreprises, l'accès à la justice devient un parcours complexe qui inclut des procédures de liquidation en défaut de transparence, une multitudes d'intervenants et des délais s'étalant sur des années. Un long parcours où les justiciables reçoivent peu d'information sur l'avancement de leurs dossiers.
- Un état de santé handicapant : près de 74% des ouvrières victimes de licenciements abusifs sont âgées de plus de 40 ans⁸⁵ et souffrent de maladies chroniques ou de TMS. Ce constat est confirmé par le chargé de la permanence d'aide légale qui considère l'état de santé des ouvrier.es victimes de licenciement abusif est un des facteurs handicapant le parcours des voies de recours.

Les voies de recours pour les atteintes environnementales

Les litiges environnementaux ont été peu nombreux en Tunisie. Le manque de spécialisation des juges sur le droit environnemental et l'absence de jurisprudence sont évoqués par le FTDES, comme un des freins au développement de l'accès à la justice environnementale.

Dans ce sens, le FTDES a engagé des plaintes au bassin minier et à Kairouan dans une perspective de « *promouvoir la culture de recours aux tribunaux et mettre en place une jurisprudence de l'accès à la justice environnementale pour demander des comptes aux personnes (physiques ou morales) impliquées dans des crimes à caractère environnemental*⁸⁶ ».

3. L'apport des organisations de la société civile en matière d'accès à la justice

Une permanence d'aide légale a été créée au sein du bureau du FTDES à Ksibet El-Mediouni dans le cadre du projet PREVENT⁸⁷, mis en œuvre depuis 2019 par Avocats Sans Frontières en partenariat avec le FTDES et I WATCH et qui vise à contribuer à la défense et à la promotion des droits économiques et sociaux et la lutte contre l'impunité.

Cette permanence assure à la fois des activités de sensibilisation et d'information et un service d'aide légale et d'assistance juridique aux travailleur.euse.s.

84 Entretiens et focus groupe réalisés avec l'inspection de travail, le FTDES, la permanence d'aide légale de Prevent, l'UGTT, à Monastir, du 06 au 08 février 2023.

85 دفاعا عن الحق في التغطية الصحية لعلامات التسيج ضحايا الطرد التعسفي, Tunisie, FTDES, 2019.

86 EL-ATTAR Hayet, « Mise en œuvre des droits environnementaux en Tunisie : un système juridique solide face à une réalité en crise », in FTDES , <https://ftdes.net/mise-en-oeuvre-des-droits-environnementaux-en-tunisie-un-systeme-juridique-solide-face-a-une-realite-en-crise/#ftn15>, consulté le 02 février 2023.

87 Le projet PREVENT est un projet mené par ASF, IW et le FTDES et qui a pour objectif de renforcer la redevabilité des entreprises en matière des droits humains.

Face à la complexité des démarches et les difficultés des victimes, la permanence répond aux besoins d'information, d'orientation et d'assistances qui se révèlent nécessaires pour garantir l'accès à la justice des ouvrier.es. Depuis, le début de son activité, la permanence a enregistré 903 consultations. La majorité des sollicitations concernent les demandes d'information sur les procédures, les démarches ou les délais du processus de recours.

Dans le cadre du même projet, un guide sur les contentieux du Droit du travail en cas de litiges causées par la fermeture subite et illégale des entreprises a été élaboré et diffusé afin d'apporter une information simplifiée aux victimes sur les différentes étapes des affaires spécifiques de fermeture d'entreprises.

VI. Conclusions

Cette étude met en évidence la nécessité de promouvoir une culture de responsabilité sociale et sociétale des entreprises en matière de droits humains dans le secteur du textile du gouvernorat de Monastir. Il est essentiel de sensibiliser l'opinion publique afin de rompre avec la normalisation des violations des droits humains liées aux activités économiques.

Il est également crucial d'évaluer l'impact du secteur textile sur les droits des femmes et de définir une responsabilité sociale des entreprises qui tienne compte de leurs besoins spécifiques, conformément aux engagements de la Tunisie en matière de protection des droits des femmes. Pour cela, les stratégies gouvernementales devront adopter une approche fondée sur les droits de l'homme (HRBA), avec des politiques principalement centrées sur l'être humain et mettant l'accent sur la perspective de genre, car les femmes sont la force motrice de l'industrie du textile et qui sont le plus touchées par les violations commises à tous les niveaux.

Une réforme du cadre législatif et réglementaire régissant le travail dans le secteur textile, y compris le Code du Travail et les conventions collectives, semble nécessaire. Cette réforme devrait également prendre en compte la notion de salaire décent et adopter l'approche du salaire vital, garantissant ainsi la satisfaction des besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille.

Il est impératif de renforcer les institutions de contrôle et de veiller à ce que les mécanismes mis en place par l'État soient efficaces, accessibles, transparents et impartiaux. Cela permettra de lutter contre l'impunité face aux violations commises par les entreprises et de garantir leur responsabilité.

Par ailleurs, il est essentiel de développer de nouvelles stratégies nationales pour relancer l'industrie textile en intégrant la responsabilité des entreprises en matière de droits humains, tout en assurant la création d'emplois décents et la protection de l'environnement.

Enfin, favoriser l'entrepreneuriat social et solidaire est une mesure clé pour ancrer la responsabilité des entreprises en matière de droits humains. Les entreprises de l'économie sociale et solidaire sont foncièrement socialement responsables, et leur modèle économique intègre systématiquement les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités.

VII. Recommandations

A. Responsabilité des entreprises en matière des droits humains

1. Mise en place d'un plan d'action national

Le gouvernement tunisien a la responsabilité de mettre en place un plan d'action national (PAN) intitulé « Entreprises et droits humains », en tenant compte des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, ainsi que de l'obligation d'adopter le principe de diligence raisonnable en ce qui concerne les activités commerciales. Ce plan d'action doit être élaboré dans le cadre d'un processus inclusif et transparent, avec la participation des parties prenantes pertinentes telles que les syndicats, les employeurs, la société civile, etc.

2. Identification et prévention de l'impact spécifique de l'activité textile sur les droits des femmes

- Le Ministère de la Femme Ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Personnes Âgées ainsi que celui des Affaires Sociales, de la Santé et de l'industrie, devraient mener des études spécifiques afin d'évaluer l'impact de l'industrie textile sur la santé particulier femmes en particulier. Ces études devraient prendre en considération l'impact des maladies liées à l'activité du secteur, les particularités du marché du travail, ainsi que la spécificité et le rôle social des ouvrières du textile. Ces études pourraient bénéficier du soutien des acteurs et des organisations nationales et agences spécialisées des Nations Unies.
- Dans le cadre de l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits humains, les entreprises doivent prendre en compte l'approche de genre et veiller à identifier et prévenir les impacts négatifs de leurs activités sur les femmes en particulier. Elles doivent également mettre en place des mesures pour remédier à ces impacts.

3. Accès au recours et aux réparations

- Garantir l'effectivité des recours judiciaires pour les personnes et lutter contre les obstacles juridiques et des pratiques telles que la mauvaise gouvernance, les pressions économiques et politiques, ainsi que renforcer l'accès à l'information. Cela peut être réalisé en renforçant les capacités des juges, des avocats, des organisations de la société civile et des défenseur.euses des droits humains en ce qui concerne la justiciabilité des droits économiques et sociaux.
- Réviser les législations nationales afin de contraindre les entreprises nationales⁸⁸ et internationales à une obligation de transparence et de diligence raisonnable, de manière à favoriser le respect des droits de l'Homme.
- Opérationnaliser les mécanismes de règlement des différends de type «

⁸⁸ Cela concerne notamment les dispositions sur l'investissement et au sein de la loi n° 2016-36 du 29 avril 2016, relative aux procédures collectives, qui seraient en contradiction avec les droits reconnus par le code du travail tunisien.

Soft law » : le Point de Contact National (PCN) offre un cadre de médiation et de conciliation pour aider à résoudre les cas de non-respect des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Il est en mesure d'établir des constatations relatives aux violations et de faciliter l'accès à la justice pour les personnes concernées. Le gouvernement tunisien, l'UGTT et l'UTICA, qui composent actuellement le PCN doivent œuvrer pour le doter de procédures définies et des outils et moyens nécessaires pour promouvoir son rôle auprès du grand public. Par ailleurs, il est important que les organisations de la société civile renforcent leur plaidoyer en faveur de l'instauration d'une composition multipartite (pouvoirs publics, syndicats, employeurs, société civile), favorisant ainsi un mécanisme plus objectif et transparent.

B. Protection de l'environnement

- Le gouvernement devrait s'engager à mettre en œuvre les recommandations relatives aux rejets industriels toxiques émises par le Rapporteur Spécial sur les droits de l'Homme à l'eau potable et à l'assainissement dans sa déclaration du 28 juillet 2022⁸⁹.
- L'État devrait renforcer les capacités des administrations chargées du contrôle et de l'application du cadre légal régissant la protection de l'environnement. Il est nécessaire de fournir à ces institutions des outils et des moyens modernes, ainsi que de renforcer les équipes chargées du contrôle afin qu'elles puissent répondre efficacement au développement de l'activité industrielle.
- Renforcer les capacités des acteurs de la société civile, des activistes, des juges et des avocats dans la prise en charge et le traitement des contentieux environnementaux. Ces actions peuvent être menées en collaboration avec des organisations nationales et internationales qui ont développé une expertise et une expérience dans ce domaine.
- Renforcer le plaidoyer des activistes et des organisations de la société civile spécialisées autour du projet du Code de l'environnement, afin qu'il établisse un cadre de prévention des impacts négatifs de l'industrie textile sur l'environnement et qu'il soit doté de mesures concrètes pour y remédier.

C. Réformes de la réglementation du travail

- L'État devrait initier une consultation sur la réforme du code du travail, notamment sur la question avec les acteurs pertinents tels que les syndicats, les employeurs, les organisations de la société civile, les chercheurs, etc. Cette réforme doit prendre en considération à la fois les changements socio-économiques du pays, les engagements internationaux de la Tunisie, ainsi que les recommandations de l'OIT, notamment en ce qui concerne la restriction de la contractualisation à durée déterminée, le temps de travail décent, la durée des congés annuels, l'assurance chômage et la protection de la maternité, etc.
- L'acteur syndical doit veiller à l'adoption d'une approche basée sur le respect des droits humains dans son rôle dans le dialogue social et la négociation des conventions collectives.

⁸⁹ Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, [visits/tunisia/2022-07-29/EndofVisitStatement-Tunisia_July2022_EN.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/water/visits/tunisia/2022-07-29/EndofVisitStatement-Tunisia_July2022_EN.pdf)

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/water/>

Bibliographie

1. ENNACEUR Mohamed, MAROUKI Sami, LOUATI Imen, *La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) en Tunisie : État des lieux*, Tunis, GIZ, 2012
2. BOUDERBALA Amel, « Le dialogue social : un puissant outil régulateur du processus de RSE des entreprises : étude de trois cas en Tunisie » in *Relations industrielles*, printemps 2021, Volume 76, numéro 2, p. 336–375
3. KOLEVA Petia, GHERIB Joughaina, « La responsabilité sociale des entreprises en Tunisie : une lecture institutionnaliste », *Revue Tiers Monde*, 2012/4 (n°212), p. 83-99
4. ACQUIER Aurélien, GOND Jean-Pascal, « Aux sources de la responsabilité sociale de l'entreprise : à la (re)découverte d'un ouvrage fondateur, Social Responsibilities of the Businessman d'Howard Bowen » in *Revue Finance Contrôle Stratégie*, Volume 10, n° 2, juin 2007, p. 5 – 35.
5. DAMMAK Lotfi, « Les sources du droit de l'environnement en Tunisie », Tribunal administratif de Tunisie
6. BOUDERBALA Amel, BEN AISSA Hazem, « Mise en œuvre de la RSE en Tunisie : Analyse des logiques d'actions dans un contexte post révolution », *Finance Contrôle Stratégie*, avril 2022
7. HASSINE Mounir, *Violation des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses dans le secteur du textile. Étude de cas Monastir*, Tunisie, FTDES
8. GHOZZI-NEKHILI Chiraz, GANA-OUESLATI Emna, LABARONNE Daniel, « Normalisation et Responsabilité Sociétale des Entreprises en Tunisie : le rôle des certifications internationales », *Recherches en Sciences de Gestion*, 2015/4 (N° 109), p. 101-124.
9. LAMOURI Hafedh, *Le dialogue social en Tunisie après 2011 : défis et perspectives dans une conjoncture de transition démocratique*, Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020
10. AMARA Amira, BENSEBAA Faouzi, « La mise en œuvre des pratiques socialement responsables : entre déterminisme et comportements proactifs », *Management & Avenir*, 2009/5 (n° 25), p. 15-35
11. BOUDERBALA Amel, MALEK Adnane, « Le rôle du syndicat dans le management de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Etude comparative de deux multinationales dans le secteur des télécommunications en Tunisie », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2017/3 (n° 27, vol. 6), p. 59-89.
12. MKAOUER Safa, « Gestion des ressources humaines et responsabilité sociétale des entreprises en Tunisie », Tunisie, Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives (ITCEQ), 2015
13. BELGASMI Jihène, « Étude exploratoire du marché de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise en Tunisie », Tunisie, GIZ - Ministère de l'environnement, 2009
14. دفاعا عن الحق في التغطية الصحية لعاملات النسيج ضحايا الطرد التعسفي , Tunisie, FTDES, 2019
15. KOLEVA Petia, BEN RHOUMA Amel, « Corporate Social Responsibility learning in a highly turbulent national context : some evidence from the post-2011 Tunisia » *International Social Sciences and Management Journal*, 2019
16. BOUDERBALA Amel, MALEK Adnane, « Le rôle du syndicat dans le management de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Etude comparative de deux multinationales dans le secteur des télécommunications en Tunisie », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2017/3 (n° 27, vol. 6), p. 59-89. DOI : 10.3917/rimhe.027.0059. URL : <https://www.cairn>.

17. WIMBERGER Christian, BAX Verena, *Couture pour la Bundeswehr : violations des droits de l'homme dans les marchés publics*, CIR, FTDES, 2018
18. LOUATI Imen, BALCOU Camille, « RSE et droits de l'homme en Tunisie : une loi-label au secours des entreprises », in *économie-tunisie*, <https://www.economie-tunisie.org/fr/Responsabilite-societale-entreprises-RSE>, consulté le 16 janvier 2023
19. ASF, OECD Watch, Le Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme, « Entreprises et droits humains : La Tunisie doit se saisir pleinement des instruments internationaux » in *ASF*, <https://www.asf.be/wp-content/uploads/2019/12/Policy-Brief-Entreprises-et-droits-humains-La-Tunisie-doit-se-saisir-pleinement-des-instruments-internationaux-1.pdf>, consulté le 16 janvier 2023
20. BETTAÏEB Hajer, « Les nouveaux défis du secteur textile en Tunisie », *L'Année du Maghreb* [Enligne], II | 2005-2006, mis en ligne le 08 juillet 2010, consulté le 28 février 2023. URL :<http://journals.openedition.org/anneemaghreb/146> ; DOI :<https://doi.org/10.4000/anneemaghreb.146>
21. BEN SEDRINE Said, AMAMI Mongi, « Avenir Des Industries de Textile, Habillement, Cuir et Chaussure Pour Une Politique Industrielle Durable Axée Sur Le Travail Décent. Vision syndicale » Tunisie, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021
22. ABDELMOULA Mohamed Rami, « L'eau en Tunisie : seuil de pauvreté et schémas de paupérisation » in *assafir arabi*, <https://assafirarabi.com/fr/38854/2021/06/28/leau-en-tunisie-seuil-de-pauvrete-et-schemas-de-pauperisation/>, consulté le 02 février 2023
23. La prévention des risques dans les industries textiles, in *Officiel prévention* <https://shortest.link/1T7Z>, consulté le 13 février 2023
24. Le salaire vital : Une nécessité, in *éthique sur étiquette*, https://ethique-sur-etiquette.org/IMG/pdf/le_salaire_vital_-_une_necessite_partie1.pdf, consulté le 25 février 2023
25. Le secteur textile au Sahel : Une politique industrielle non durable, in *ftdes*, https://ftdes.net/le-secteur-textile-au-sahel-une-politique-industrielle-non-durable/#_ftn1, consulté le 02 février 2023
26. Base de données des entreprises certifiées en Tunisie, ministère de l'Industrie, in *Tunisie industrie*, <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/certifdbi.asp>, consulté le 10 février 2023
27. *Le désastre écologique de la baie de Monastir*, Tunisie, FTDES, 213
28. UN launches drive to highlight environmental cost of staying fashionable. In *news UN*, <https://news.un.org/en/story/2019/03/1035161>, consulté le 02 février 2023
29. Kant, R. (2012) Textile dyeing industry an environmental hazard. *Natural Science*, 4, 22-26. https://www.researchgate.net/publication/265893071_Textile_dyeing_industry_an_environmental_hazard.
30. الأستاذة منال سعدي, قانون الشغل و التصرف في الازمات الاقتصادية التي تواجه المؤسسة,
31. EL-ATTAR Hayet, « Mise en œuvre des droits environnementaux en Tunisie : un système juridique solide face à une réalité en crise », in *FTDES*, https://ftdes.net/mise-en-oeuvre-des-droits-environnementaux-en-tunisie-un-systeme-juridique-solide-face-a-une-realite-en-crise/#_ftn15, consulté le 02 février 2023
32. Tunisie : Appel à l'amendement de la loi sur la responsabilité sociétale des entreprises,

in *web manager center*, <https://www.webmanagercenter.com/2022/10/11/493930/tunisie-appel-a-lamendement-de-la-loi-sur-la-responsabilite-societale-des-entreprises/>, consulté le 23 janvier 2023

33. Gouvernorat en chiffres. Commissariat Général au Développement Régional, 2020, [http://cgdr.nat.tn/upload/files/gouvchiffres/gech%202020/gech%202020%20\(2\)/Mon_2020.pdf](http://cgdr.nat.tn/upload/files/gouvchiffres/gech%202020/gech%202020%20(2)/Mon_2020.pdf), consulté le 03 février 2023

34. Baraket Sarah, Bouguerra Zohra, Dridi Maleke Galand, Soufia, Nejma Ahmed Ben, Tirado Neus, « Et s'il y avait une grève dans les foyers ? Étude sur l'impact du travail de soins non rémunéré sur les femmes vivant en Tunisie : accès au travail, autonomisation économique et bien-être » Tunisie, OXFAM, 2020.

Référentiels nationaux et internationaux

National :

- Loi n° 35-2018 du 11 juin 2018 - Loi RSE
- Code du travail
- Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes
- Loi sur la sécurité sociale
- Recueil des textes relatifs à l'organisation des régimes de sécurité sociale des salariés du secteur non agricole
- Convention collective Textile
- Loi n°88-91 du 2 août 1988 portant création d'une agence nationale de protection de l'environnement
- Décret n 2005-1991 du 11 juillet 2005 relatif à l'étude d'impact
- Loi n° 72-38 du 27 avril 1972 sur la création d'un régime particulier pour les industries exportatrices
- Loi 2016 portant sur l'investissement
- Loi portant refonte des avantages fiscaux 2017
- Loi de 2019 portant sur l'amélioration du climat des affaires
- Code des marchés publics
- Loi partenariat public-privé
- Loi n° 2009-38 du 30 juin 2009, relative au système national de normalisation

International :

- Les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et droits de l'Homme
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales +Guide plan d'action
- Pacte mondial des Nations Unies
- Déclaration universelle des droits de l'Homme
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- Le pacte international sur les droits civils et politiques
- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale
- Principes pour des contrats responsables (à l'intention des investisseurs)
- Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité - Conseil de l'Europe
- Traité sur les entreprises et les droits humains (Projet de Traité contraignant)
- Les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et droits de l'Homme -Guide à l'intention des employeurs
- La convention 183 sur la protection de la maternité

Annexes

Guide des entretiens

Guide d'entretien pour les institutions publiques

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'une étude sur la responsabilité des entreprises en matière des droits de l'Homme dans le secteur du textile.

: Entretien réalisé par	: Date
: Nom et Prénom du responsable	: Fonction
: N° de téléphone	: Adresse e-mail

1. Violations environnementales par les entreprises

Quelles sont les incidences négatives de l'activité du secteur textile sur l'environnement ?

.....

Est-ce que les auteurs de ces incidences sont identifiés ?

.....

(En vue de collecter des données quantitatives)

Est-ce qu'il existe des statistiques ou données actualisées concernant les violations ?

.....

Est-ce qu'elles sont accessibles ?

.....

2. Violations des Droits humains par les entreprises

Quelles sont les violations de droits des travailleuses et travailleurs les plus récurrentes ?

.....

(En vue de collecter des données quantitatives)

Est-ce qu'il existe des statistiques ou données actualisées concernant les violations ?

.....

Est-ce qu'elles sont accessibles ?

.....

3. Prévention des incidences négative de l'industrie textile

Quelles sont les mécanismes de prévention des incidences négatives de l'industrie textile ?

.....

4. Mécanismes de suivi et du contrôle des activités des entreprises et de leurs incidences

Quels sont les difficultés en termes structurels et organisationnels dans le processus du suivi et du contrôle des activités des entreprises pour une bonne application du cadre légal de protection de l'environnement ou des droits humains ? (*procédures, clarification des rôles de chacun, organisme fédérateur, etc.*)

.....

Quels sont les difficultés en termes de moyens dans le processus du suivi et du contrôle des activités des entreprises pour une bonne application du cadre légal de protection de l'environnement ou des droits humains ? (*ressources humaines et financières, formation, logistique, etc.*)

.....

Est-ce que vous estimez que le rôle de l'institution dans la mise en place d'une RSE effective est clair et cohérent ?

.....

Existe-t-il des mécanismes permettant la communication, les échanges et la coordination entre les différents intervenants (OSC, Entreprises, syndicat, patronat, État) pour une meilleure application de la RSE ? (*unité de coordination, réunions, ateliers d'échange, conférences, etc.*)

.....

5. Redevabilité, poursuite et réparation

Quels sont les mécanismes de redevabilité et de poursuite des auteurs des violations ?

.....

Sont-ils suffisants et garantissent-ils la réparation ou une amélioration des pratiques effectives ?

.....

Si ce n'est pas le cas, quels sont les obstacles que vous identifiez ?

.....

6. Cadre juridique

Quelles sont les réformes juridiques nécessaires à une meilleure application de la RSE ?

.....

7. Accompagnement et sensibilisation des entreprises

Quelles sont les outils existant permettant la sensibilisation des entreprises à la RSE et des moyens d'accompagnement ? (*sensibilisation, formation, expertise, avantages, etc.*)

.....

8. Accompagnement et sensibilisation des travailleurs et travailleuses du textile

Quelles sont les outils existants permettant la sensibilisation des travailleuses et travailleurs du secteur textile à leurs droits et les moyens de protection ?

.....

9. Appréciations générales

Quelle est votre perception du rôle de la RSE pour la protection des droits humains et de l'environnement ?

.....

Quelles sont les principales difficultés pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Quels sont les besoins pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Avez-vous d'autres commentaires ou propositions ?

.....

Guide d'entretien pour les associations

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'une étude sur la responsabilité des entreprises en matière des droits de l'Homme dans le secteur du textile.

: Entretien réalisé par	: Date
: Nom et Prénom du responsable	: Fonction
: N° de téléphone	: Adresse e-mail

1. Violations environnementales par les entreprises

Quelles sont les incidences négatives de l'activité du secteur textile sur l'environnement ?

.....

Est-ce que les auteurs de ces incidences sont identifiés ?

.....

(En vue de collecter des données quantitatives)

Est-ce qu'il existe des statistiques ou données actualisées concernant les violations ?

.....

Est-ce qu'elles sont accessibles ?

.....

2. Violations des Droits humains par les entreprises

Quelles sont les violations de droits des travailleuses et travailleurs les plus récurrentes ?

.....

(En vue de collecter des données quantitatives)

Est-ce qu'il existe des statistiques ou données actualisées concernant les violations ?

.....

Est-ce qu'elles sont accessibles ?

.....

3. Contrôle, redevabilité et réparation

Quels sont les moyens et outils de monitoring des violations commises par les entreprises dont vous disposez ? *(accès à l'information, veille, visites terrain, etc.)*

.....

Avez-vous eu recours à des poursuites judiciaires et/ou administratives à l'encontre d'entreprises responsables de violations des droits humains ou d'incidences négatives sur l'environnement ? *(au nom de l'organisation ou/et en accompagnant des victimes)*

.....

Si oui, comment qualifiez-vous le traitement de votre/vos dossiers ? *(aboutissement, délais, existence d'un jugement/décision, exécution du jugement/décision, réparation, etc.)*

.....

4. Communication et coordination avec les autres parties prenantes

Existe-il des cadres d'échange ou de coordination avec des autres acteurs autour de la RSE (syndicat, institutions publiques, patronat Organisations internationales, etc.) ? *(bilatérales ou multi-acteurs, niveau régional ou national, fréquence et régularité)*

.....

Qu'est-ce qui permettrait une meilleure communication/coordination des démarches RSE ?

.....

5. Cadre juridique

Quelles sont les réformes juridiques nécessaires à une meilleure application de la RSE ?

.....

6. Appréciations générales

Quelle est votre perception du rôle de la RSE pour la protection des droits humains et de l'environnement ?

.....

Quelles sont les principales difficultés pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Quels sont les besoins pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Avez-vous d'autres commentaires ou propositions ?

.....

Guide d'entretien pour l'IRSET

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'une étude sur la responsabilité des entreprises en matière des droits de l'Homme dans le secteur du textile.

: Entretien réalisé par	: Date
: Nom et Prénom du responsable	: Fonction
: N° de téléphone	: Adresse e-mail

1. Etat des lieux de la RSE en Tunisie

Comment jugez-vous la pratique de la RSE dans les entreprises en Tunisie *(est-elle suffisantes, obéit-elle aux normes internationales, etc.)*

.....

Quelles sont les principales difficultés ?

.....

2. Le rôle de l'IRSET dans la mise en place de la RSE

Comment l'IRSET participant-il à la mise en œuvre de la RSE actuellement ? (*consultation, accompagnement, sensibilisation, formation, etc.*)

.....

Quels sont les moyens dont dispose L'IRSET pour l'accomplissement de son rôle ?

.....

Comment peut évoluer son rôle pour une meilleure application des principes RSE, notamment pour la protection des droits humains et de l'environnement ?

.....

3. Communication et coordination avec les autres parties prenantes

Existe-il des cadres d'échange ou de coordination avec des autres acteurs autour de la RSE (Entreprises, syndicat, institutions publiques, patronat, OSC, Organisations internationales, universités, etc.) ? (*bilatérales ou multi-acteurs, niveau régional ou national, fréquence et régularité*)

.....

Qu'est-ce qui permettrait une meilleure communication/coordination des démarches RSE ?

.....

4. Cadre juridique et réglementaire

Quelles sont les réformes juridiques et/ou réglementaires nécessaires à une meilleure application de la RSE ?

.....

5. Appréciations générales

Quelle est votre perception du rôle de la RSE pour la protection des droits humains et de l'environnement ?

.....

Quelles sont les principales difficultés pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Quels sont les besoins pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Avez-vous d'autres commentaires ou propositions ?

.....

Guide d'entretien pour les organisations patronales

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'une étude sur la responsabilité des entreprises en matière des droits de l'Homme dans le secteur du textile.

: Entretien réalisé par	: Date
: Nom et Prénom du responsable	: Fonction
: N° de téléphone	: Adresse e-mail

1. Etat des lieux de la RSE en Tunisie

Comment jugez-vous la pratique de la RSE dans les entreprises en Tunisie (*est-elle suffisantes, obéit-elle aux normes internationales, etc.*)

.....

Quelles sont les principales difficultés pour les entreprises ?

.....

2. Le rôle des organisations patronales dans la mise en place de la RSE au niveau national

Comment les organisations patronales participent-elles à la mise en œuvre de la RSE actuellement ? (*dialogue, consultation, accompagnement, etc.*)

.....

Comment peut évoluer leurs rôles pour une meilleure application des principes RSE, notamment pour la protection des droits humains et de l'environnement ?

.....

3. Promotion de la RSE auprès des entreprises

Quels sont les outils et les mécanismes mis en place par l'organisation pour l'accompagnement des entreprises ? (*sensibilisation, formation, expertise, appui technique, etc.*)

.....

Les jugez-vous suffisants ?

.....

Quelles sont les pistes d'amélioration ?

.....

4. Communication et coordination avec les autres parties prenantes

Existe-il des cadres d'échange ou de coordination avec des autres acteurs autour de la RSE (syndicat, institutions publiques, OSC, Organismes financiers, etc.) ? (*bilatérales ou multi-acteurs, niveau régional ou national, fréquence et régularité*)

.....

Qu'est ce qui permettrait une meilleure communication/coordination des démarches RSE ?

.....

5. Cadre juridique et réglementaire

Quelles sont les réformes juridiques et/ou réglementaires nécessaires à une meilleure application de la RSE ?

.....

6. Appréciations générales

Quelle est votre perception du rôle de la RSE pour la protection des droits humains et de l'environnement ?

.....

Quelles sont les principales difficultés pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Quels sont les besoins pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Avez-vous d'autres commentaires ou propositions ?

.....

Guide d'entretien pour le syndicat

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'une étude sur la responsabilité des entreprises en matière des droits de l'Homme dans le secteur du textile.

: Entretien réalisé par	: Date
: Nom et Prénom du responsable	: Fonction
: N° de téléphone	: Adresse e-mail

1. Violations des droits humains par les entreprises

Quelles sont les violations de droits des travailleuses et travailleurs les plus récurrentes ?

.....

(En vue de collecter des données quantitatives)

Est-ce qu'il existe des statistiques ou données actualisées concernant les violations ?

.....

Est-ce qu'elles sont accessibles ?

.....

Quelles sont outils existant permettant la sensibilisation des travailleuses et travailleurs du secteur textile à leurs droits et des moyens de protection ?

.....

2. Le rôle des syndicats dans la mise en place de la RSE

Comment le syndicat participe à la mise en œuvre de la RSE au niveau national ? (*dialogue, consultation, revendication, etc.*)

.....

Comment le syndicat participe à la mise en œuvre de la RSE au sein des entreprises ? (*consultation, participation, sensibilisation, revendications, etc.*)

.....

Comment peut évoluer le rôle du syndicat pour une meilleure application des principes RSE, notamment pour la protection des droits humains et de l'environnement ?

.....

3. Communication et coordination avec les autres parties prenantes

Existe-il des cadres d'échange ou de coordination avec des autres acteurs autour de la RSE (organisations patronales, institutions publiques, OSC) ? (*bilatérales ou multi-acteurs, niveau régional ou national, fréquence et régularité*)

.....

Qu'est ce qui permettrait une meilleure communication /coordination des démarches RSE ?

.....

4. Cadre juridique

Quelles sont les réformes juridiques nécessaires à une meilleure application de la RSE ?

.....

5. Appréciations générales

Quelle est votre perception du rôle de la RSE pour la protection des droits humains et de l'environnement ?

.....

Quelles sont les principales difficultés pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Quels sont les besoins pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Avez-vous d'autres commentaires ou propositions ?

.....

Guide d'entretien pour les entreprises

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'une étude sur la responsabilité des entreprises en matière des droits de l'Homme dans le secteur du textile.

: Entretien réalisé par	: Date
: Nom et Prénom du responsable	: Fonction
: N° de téléphone	: Adresse e-mail

1. Perception de la RSE et motivations de l'entreprise

Quelle est votre perception de la RSE ?

.....

Qu'est-ce qu'elle peut apporter à l'entreprise ?

.....

2. Politique RSE de l'entreprise

S'il existe un.e responsable ou un département chargé.e de la RSE ?

.....

S'il y a une politique RSE documentée ?

.....

Est-elle communiquée ? (à qui, par quels moyens ?)

.....

Est-elle traduite en procédures ou activités ?

.....

Le programme RSE bénéficie-t-il d'un budget spécifique ?

.....

3. Gestion des incidences négatives de l'entreprise sur l'environnement ou les droits humains ?

Quelles sont les procédures de Diligence raisonnable mises en place par l'entreprise ?

.....

Est-ce qu'il existe des mécanismes de réclamation des incidences négatives au niveau opérationnel ?

.....

Comment sont gérées les incidences négatives identifiées ?

.....

4. Relation aux autres acteurs dans le cadre de la mise en place d'une politique RSE

Quelles sont les parties prenantes qui participent à la mise en œuvre de votre politique RSE ?
(État, Clients, sous-traitants, banques, syndicat, patronat, OSC, Organisme de normalisation, etc.)

.....

Comment interviennent-elles ?

.....

Comment jugez-vous la coordination entre les différentes parties prenantes ?

.....

Comment peut-elle être améliorée ?

.....

5. Cadre juridique et réglementaire

Quelles sont les réformes juridiques et/ou réglementaires nécessaires à une meilleure application de la RSE ?

.....

6. Appréciations générales

Quelle est votre perception du rôle de la RSE pour la protection des droits humains et de l'environnement ?

.....

Quelles sont les principales difficultés pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Quels sont les besoins pour la mise en place d'une politique RSE protectrice des droits humains ?

.....

Avez-vous d'autres commentaires ou propositions ?

.....

Guide pour le focus groupe

Ce focus groupe est réalisé dans le cadre d'une étude sur la responsabilité des entreprises en matière des droits de l'Homme dans le secteur du textile.

: Focus groupe animé par	: Date
: Lieu	: Nombre de participant.es

1. Conditions générales de travail

- Contrat
- Salaires et avantages (*fiche de paie, transport, salle cantine, etc.*)
- Temps de travail (*Horaires, comptage des heures supplémentaire, congés*)
- Renvoi abusif
- Conditions de travail (*éclairage, aération, climatisation*)
- Santé (*couverture, prise en charge, grossesse et allaitement, ergonomie, médecin du travail, infirmerie, trousse du secours*)
- Sécurité (*consigne et dispositif de sécurité, matières toxique, matériel de protection,*)
- Hygiène (*Sanitaire, vestiaire, etc.*)
- Gestion RH (*Communication avec l'entreprise, mesure de discipline, etc.*)

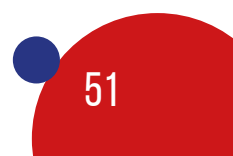
- Liberté d'association et négociation collective
- Harcèlement (*particulièrement pour l'amélioration du rendement*)
- Discrimination
- Travail des enfants (*en contrat d'apprentissage*)

2. Les voies de réparation

- Estimez-vous avoir une bonne connaissance de vos droits ?
- Existe-t-il un mécanisme interne au sein de l'entreprise qui permet de dénoncer la violation de vos droits ?
- Savez-vous où et comment réclamer vos droits ?
- Avez-vous eu à dénoncer la violation de vos droits ?
(*Auprès de qui ? Quelle suite a été donnée ? Avez-vous le sentiment que la réparation a été faite?*)
- Quels ont été les obstacles ?
- Avez-vous été appuyé dans votre quête de réparation ? (*par des institutions étatiques, OSC, Syndicat*)

3. Perception de la RSE

- Avez-vous connaissance de la RSE ?
- Quelle en est votre perception ?
- Peut-elle contribuer à la protection de vos droits ? Comment ?





NATIONS UNIES
DROITS DE L'HOMME
HAUT COMMISSARIAT



França de l'Union européenne